The second decade of Multiculturalism: opportunities for the future

Report of the Fourth Canadian Conference on Multiculturalism

Canada

84- 2846 /

THE SECOND DECADE OF MULTICULTURALISM: OPPORTUNITIES FOR THE FUTURE

Report of The Fourth
Canadian Conference on
Multiculturalism

Ottawa, October 24-25, 1981

© Minister of Supply and Services Canada 1983
Cat. No. Ci 96-13/1983
ISBN 0-662-52700-3

CONTENTS

Foreword i

Background 1

Chapter I: Multiculturalism and the Media 5
1. Key Concerns 7
2. Conference Observations 8
. Newspapers and Minority Group Coverage 8
. Advertising and Visible Minorities 10
3. Chairman's Summary 14

Chapter II: Multiculturalism and the Market Place 15
1. Key Concerns 17
2. Conference Observations 18
. Multiculturalism: Corporate Experiences in the Marketplace 18
3. Chairman's Summary 22

Chapter III: Multiculturalism and the Workplace 23
1. Key Concerns 25
2. Conference Observations 26
. Racial Discrimination at Work 26
. Big Business and Minority Employment 29
3. Chairman's Summary 33

Appendix 1: Minister's Speech 35
Appendix 2: Multiculturalism: Other Experiences 47
Appendix 3: Agenda 55
Appendix 4: List of Speakers/Liste des conférenciers 59
Appendix 5: List of Participants 61

FOREWORD

When the concept of the biennial conference on Multiculturalism was first established by the Government of Canada, it was seen as an opportunity for leaders of the various ethnocultural communities to gather together regularly to consider the state of Multiculturalism in Canada.

There had been three such conferences leading up to the 10th anniversary conference. In each case they were most useful in bringing forward concerns from the grassroots.

I felt, however, that in our 10th anniversary year, it was time to set out on a new course.

The first decade of official Multiculturalism had seen a growing health within the ethnocultural communities, and a rebirth of recognition of cultural heritage which has been rewarding to many Canadians.

But the time has arrived when Canadians not deeply involved in their cultural roots should become more conscious of the policy and its intent.

Multiculturalism is not a policy to divide Canadians; it was never intended to be. Rather, it's a policy to give the opportunity to any Canadian who so chooses to be encouraged to find his or her roots, enhancing self-esteem and the ability to mix with and appreciate other Canadians in their diversity.

As we began planning the 10th anniversary biennial conference, it became clear to me that too many Canadians did not appreciate Multiculturalism as a positive policy to break down barriers and bring people together, enriched by the development of an appreciation of each other's backgrounds.

In the anniversary year, when we were taking stock of where we were going, we thought it was a good time to start out on a new road. And the new road was to explain to more Canadians, starting with the leaders of the various sectors of society, that Multiculturalism is a positive, not a negative policy. We sought to show them some of the frustrations we've learned to deal with through other sources, like my consultative council, and generally through what I had learned as a new minister.

I hoped, in short, we could start out on some new courses to make Multiculturalism a more broadly-accepted policy, one that reaches into general Canadian life and impacts positively in a more effective way.

In any society there are major forces that influence all citizens, including the media, politics at its various levels and big business.

Accordingly, I determined that the 10th anniversary biennial conference would be an appropriate occasion to try to bring together prominent Canadians of power and influence to mix with various ethnocultural and community leaders in Canada. It would provide for an exchange about barriers that may be present in keeping some Canadians from feeling they can enjoy and exercise the same level of democratic rights and respect as others.

So it is that with this 10th biennial conference we involved leaders of major industries such as Imperial Oil, Bell Canada, the Royal Bank, and Benson and Hedges. We had representatives from labor, from academia, from the legal profession. Culture was represented by the Canadian Conference of the Arts and the Association of Canadian Television and Radio Artists (ACTRA).

And, of course, we had a number of leaders from Canada's ethnocultural communities.

My purpose was not to foster confrontation, but thoughtful discussion and exchange, in the hope that Canadians would become more receptive to the astonishing riches of our collective cultures.

I hope readers of this report will find the information from this biennial worthwhile. It is just a beginning, since in this enormous country with its relatively small but extremely diverse population, the breaking down of barriers and the development of mutual respect is not a short-term task.

Hon. Jim Fleming
Minister of State
Multiculturalism

BACKGROUND

In the past decade, three national conferences on Multiculturalism were organized, in 1973, 1976 and 1978, all in conjunction with annual meetings of the Canadian Consultative Council on Multiculturalism (CCCM).

The 1973 and 1978 conferences were community oriented, with participants described as "informed and interested Canadians." Members of the CCCM, ethnic leaders, youth representatives, government officials, academics and persons involved in multicultural activities presented their views, read papers and participated in a number of workshops. The topics discussed at workshops included Multiculturalism and the Canadian Identity, Racism and Discrimination, Media, The Arts, Heritage Languages Retention and Multicultural Activities of the Young.

Each workshop produced a number of recommendations that were submitted for discussion at the plenary sessions. After these brief discussions, the conference adopted recommendations regarding Multiculturalism policy and programs. Through the CCCM, they were presented to the Minister of State for Multiculturalism.

The 1976 conference was structured differently. The format consisted of panel discussions by experts during the plenary sessions, and focused on a specific topic: Bilingualism and Multiculturalism as seen from the Francophone and the Anglophone Viewpoints.

In addition, the Non-Official Languages Study (1976) and the Majority Attitudes Study (1977) were discussed. The conference acquired a limited international dimension by virtue of a presentation by Michael Novak, Executive Director of the Ethnic Millions Political Action Committee in New York.

The Fourth Canadian Conference on Multiculturalism was held in Ottawa, October 23-25, 1981. The 1981 conference theme was The Second Decade of Multiculturalism: Opportunities for the Future.

In his introductory speech, Jacques Hébert (Co-Chairman, Federal Cultural Policy Review Committee and President, Canada World Youth), explained the principles and objectives of the fourth conference:

> We have gathered you together to begin an exploration of the cultural richness of Canadian society. This conference represents, in a way, a very different approach to the many discussions that have been held over the past 10 years on the subject of Multiculturalism and what it means to Canadians. Many of these discussions have been with leaders of different ethnic minority groups, but this time we decided to draw upon a different set of leaders, so we have called upon you, as representatives of the media, labor and the business sectors of Canadian society, to ponder the question with us. With your help, we hope to have some frank discussions on the subject of how Multiculturalism touches our daily life; how we can better use the mosaic that is Canada's cultural heritage to further the aim of all of us - that is, to build a stronger Canada, one that uses in a positive way all of its resources, one of the greatest of which is Canada's varied heritage.

While the policy of Multiculturalism within a bilingual framework has been the subject of much research and discussion over the past few years, many Canadians continue to view the policy from a fairly narrow perspective, and to equate it with quaint folkloric customs practiced by people outside the mainstream of Canadian society. The fact that these people, both as individuals and as groups, possess a wide range of knowledge and rich experiences, many rooted in the cultures and traditions of other places and other times, is often missed. The irony of this situation is that most of these people, and their ancestors before them, were allowed, even encouraged, to come to Canada primarily for the economic development of the country. Yet, the contributions they have made are given little, if any, conscious recognition and their vast potential for the future growth of the country is being ignored.

The purpose of the fourth conference, therefore, was to sharpen participants' awareness of the economic benefits that could accrue to them as business people, industrialists, decision-makers in the media, senior government officials, union leaders, etc., and to Canada as a whole, if they tapped fully the vast well of human resources available to them.

Three principal areas of focus at the conference were: Multiculturalism and the Media, Multiculturalism and the Marketplace and Multiculturalism

and the Workplace. Three plenary sessions were set up to address these topics, at which reports were delivered by experts from the media, the academic community, labor, and the business sector. An open discussion and question period followed the speakers' presentations at each plenary session.

While the main orientation of the conference was within the Canadian context, a broadening of perspective was achieved by presentations of the following guest speakers: The Honourable A.J. Grassby, Australian Commissioner of Human Relations, Ms. Jocelyn Barrow, Member of the Board of Governors of the British Broadcasting Corporation, and Dr. Nathan Glaser, Professor of Education and Sociology, Harvard University, U.S.A.

The Conference Chairman was Jacques Hébert, Co-Chairman of the Federal Cultural Policy Review Committee and President of Canada World Youth. Individual plenary session chairmen were: for Multiculturalism and the Media, Rhéal Bérubé, Vice-Chairman of the Canadian Consultative Council on Multiculturalism (CCCM) and Director General of Continuing Education, University of Moncton; for Multiculturalism and the Marketplace, Gerry Meinzer, Vice-Chairman of CCCM and President of Real Time Data-pro Ltd.; and for Multiculturalism and the Workplace, Laurence Decore, National Chairman of the CCCM and Senior Law Partner, Decore and Co.

The opening address of the Fourth Canadian Conference on Multiculturalism was delivered by the Honourable Jim Fleming, Minister of State for Multiculturalism. Mr. Fleming's address appears in full elsewhere in this report (see Appendix I).

Chapter I

MULTICULTURALISM AND THE MEDIA

Plenary Session Chairman - Rhéal Bérubé, Directeur,
Développement universitaire, Université de Moncton

MULTICULTURALISM AND THE MEDIA

1. Key Concerns:

"In the media, Canada is still understood as being white."

In her speech of Saturday, October 24, 1981, Ms. Jean Augustine, Vice-Principal of the St. Francis de Sales Catholic School, Toronto, addressed the issue of Multiculturalism and the media. Her primary concern, both as parent and educator, was that young Canadians who are members of visible minorities are not being provided by the media in this country with positive images with which to relate. Referring principally to television programming and advertising, Ms. Augustine deplored stereotyping and the noticeable absence of visible minority participants. Negative reporting in all media, she pointed out, does not necessarily consist only of "bad press": the absence of visible minority persons from depictions of prestigious or desirable activities conveys the same debilitating message - "visible minority members are nonpersons." Ms. Augustine offered the telling example of Salome Bey, a Canadian performer with international status who, despite her large following and artistic reputation, has never been asked to participate in media advertising in Canada. Ms. Augustine concluded her remarks about the media by reminding the delegates that relationships in both the marketplace and the workplace are largely influenced by the perceptions directly formed by media images: "You do not exist until you can communicate your existence to others."

The Honourable A.J. Grassby underlined the problems of media stereotyping in a few brief references to the Australian press and its coverage of visible minority groups:

> ... in an afternoon paper in Sydney, a few years ago, before the media began to have a look at itself and clean itself up, there was a headline which read: "Greek Shoots Italian in Argument Over English Mistress." When I looked into it, I discovered that they weren't English, Italian or Greek. They were

> all Australian citizens. And I have no doubt that had they won a medal at the Olympic Games, that headline would have been: "Three Aussies Win Again."

2. Conference Observations:

. Newspapers and Minority Group Coverage

"Understanding is the key, I think, to the issue of minorities, and it takes time, as you well know."

Ms. Bonnie Cornell, Assistant Managing Editor, Toronto Star, discussed the question of newspaper coverage of visible minorities and other ethnic groups. In her opening remarks, Ms. Cornell expressed her empathy with minority groups, explaining that to be female in the newspaper business is to adopt a minority posture.

The tenor of Ms. Cornell's speech comprised an examination of the past and current experience of the Toronto Star in reporting the activities of minority groups, and a look at what needs to be done in the future. The mandate of the Toronto Star, she explained, is:

> ... to engage in the full and frank dissemination of news and opinion and to do so as accurately, responsibly and fairly as possible. We all, at the Toronto Star, must work within that mandate. How do we do it in relation to your interests?

The Toronto Star, Ms. Cornell pointed out, assigns two full-time reporters to cover news and issues of interest to the Toronto ethnic population. It would be, she remarked, "foolish" for a local newspaper, no matter how large, to ignore the needs of such a large, growing number of constituents. In 1980-81, the Star published a variety of stories of interest to Toronto's Chinese community, as well as articles about Moslem women, German Jews and Canada's Ukrainian settlers. Direct concern with racial stereotyping was shown by the paper in an article entitled "Why Are Our TV Ads Lily White?"

The difficulty which the Star has encountered in publishing (and in giving prominence to) these and dozens of similar articles of interest to ethnic communities, is adverse reaction to this coverage from majority groups in the community:

> I can tell you, as a former editor, that the reaction we get from our readers is too often that they call up and they say: "Why are you writing about these people? They are not the majority in our community." Our answer can only be that we have a responsibility to add to the information data bank of our readers and we are publishing that information in order to help them to become more aware and informed.

However, as a member of the Ontario Press Council, the Star respects genuine complaints of readers:

> The press council receives public complaints relating to the accuracy and fairness of stories, and as a member of the council, we have agreed to publish the judgment of the council on the front page of the paper.

Some suggestions for the future relationship between the Toronto Star and ethnic communities and visible minority groups were offered by Ms. Cornell. First, she felt that a tendency to stress only positive factors at the expense of possible negative factors involved in an issue is a sacrifice of responsibility. Ms. Cornell remarked:

> ... we err too often on the side of not wanting to offend ethnic minorities, and perhaps, in the long run, we do a disservice to all groups. We will attempt to be bolder, and for that we will need your support.

Second, Ms. Cornell pointed out that a 1980 report commissioned by Beland Honderich, the Star's publisher, to assess whether or not the paper's ethnic staff balance was "in keeping with the

current ethnic makeup of our community" disclosed that it was not. In response to this imbalance, in August 1981, an affirmative action committee of several senior management representatives was formed to examine the ethnic and minority composition of all departments of the paper. The Star's commitment, therefore, will be to correct this imbalance, thus contributing to the good, not only of the community, but of the paper itself.

Ms. Cornell concluded her remarks by stressing the need of the Star for the ethnic communities' interest:

> "Sometimes ... we have not done as well as we should and we ask for your continued suggestions and support."

Advertising and Visible Minorities

"By its very nature, advertising is a very visible entity. We see it, hear it and read it every day."

Kenneth Barnes, President of the Canadian Advertising Advisory Board, in commenting on advertising and Multiculturalism, expressed his opinion that advertising is "a singularly important part of the media." Furthermore, advertising is "an essential part of our economy." In Canada, Mr. Barnes pointed out, the number one advertiser is the federal government; not only goods and services are currently advertised, but ideas as well.

Presently, the Canadian Advertising Advisory Board is working on developing guidelines respecting sexual stereotyping. In the past, it has concerned itself with such issues as the use of children in advertising, and advertising standards for such products and services as tobacco, lotteries, feminine hygiene and non-prescription drugs.

Mr. Barnes referred to two reports on the relationship between advertising and minority groups: the 1980 submission of the Canadian Consultative Council on Multiculturalism to the CRTC, and the Owaisi-Bangash study on visible minorities and mass

media, which indicate that minority groups are seriously under-represented in advertisements in Canada. The CCCM report states that:

> Mass media advertising is an exceptionally powerful educative force, particularly to the unsuspecting mind. Because of its persuasive influence, advertising was singled out for critical study. Indeed, data accumulated by the council in the course of its examination revealed both quantitative and qualitative neglect in the area of minority group representation.

The Owaisi-Bangash study arrived at a similar conclusion:

> Our report reveals two points clearly: the visible minority groups have little or no representation in mass-media advertising; only Blacks have done marginally better. Part of the reason for this may be strong regulatory pressure in the United States to give the Black population a greater representation in both the advertising media and theatre. In fact, several U.S. TV programs now include Black series, and have become an acceptable part of Canadian TV viewing as well.

Mr. Barnes further pointed out that an interesting feature of the Owaisi-Bangash study was that, although it revealed that visible minority groups which accounted in 1978 for 1.5% of the population also represented 2.3% of persons in commercials, these roles were stereotypical representations of needy, hungry people.

Clearly, Mr. Barnes remarked, improvement and change is called for, but he also felt strongly that legislation is not the answer. Mr. Barnes' principal point respecting advertising's role in promoting Multiculturalism was that it is strictly an economic tool, not an instrument of social change; it may reflect social change, but it does not create it:

> Advertisers, first and foremost, will always be preoccupied with the bottom line. An advertisement has one purpose only, and that is to sell, or at least, to create a climate conducive to a sale. If the ad doesn't work, it will be changed. By saying to advertisers: "Not only must your ads sell, but they should reflect social issues," we are changing the primary purpose of advertising. I do not believe that is realistic.

Part of Mr. Barnes' concern in this respect was that advertisers would be more responsive to business, rather than sociological argument. A lack of research data on the kinds, locations, numbers, media preferences and purchasing power of minority groups in Canada, he indicated, is a serious constraint in persuading advertisers to acknowledge visible minorities. The scarcity of information about minority groups and their role in media advertising was revealed by Mr. Barnes in a sample of the kinds of complaint received by the Advertising Standards Council. In 1981, a total of five complaints about advertisements were received, two of which proved to be well-meant but inessential. "As you can see," Mr. Barnes concluded, "information about cultural groups in the media, even in the form of complaints, is very scarce."

Mr. Barnes did indicate, however, that his own organization was in the process of increasing available information about visible minorities in advertising. The Canadian Advertising Advisory Board was preparing at the time of the conference to conduct a national attitude survey about advertising, and Mr. Barnes' recommendation was that the survey include a portion directed towards the issue of cultural groups. Since the Multiculturalism Directorate was also contemplating research in this area, Mr. Barnes proposed to make that portion of the advisory board's survey available to the directorate, and to "offer the expertise and co-operation of the advertising industry in carrying it out."

Mr. Barnes further recommended that less formal but more frequent meetings between the advertising community and multicultural

groups should take place, and volunteered to act as an organizer on behalf of the advertising industry. He concluded by strongly reiterating the necessity for more and better research about the relationship of minority groups and advertising.

Ms. Jocelyn Barrow, a Member of the Board of Governors of the BBC, who spoke directly after Mr. Barnes, in reviewing Mr. Barnes' statement that advertising merely responds to social change but does not dictate it, expressed her persuasion that the media are, indeed, "agents for social change." The media make people

> ... change their habits in what they eat, what they should want to acquire to make life comfortable around them in the form of household goods and in the form of entertainment, so that in any area of life that you look at, in terms of information, education or any other area, people are affected.

The limiting and depressing effects of inadequate or stereotyped media coverage of visible minority groups limit and depress the opportunities which such groups can expect to enjoy in our society. "Beware," Mrs. Barrow warns, "of what has happened in Britain."

Questioners at the plenary session on Multiculturalism and the Media also directed their criticism at Mr. Barnes' statements about the role of advertising. For example, Dr. Wilson Head, of York University, President of the Black National Coalition of Canada, spoke of "an extreme hostility to the concept of bringing in non-white faces in advertising in the City of Toronto by some of the largest advertising agencies." Dr. Head felt that the media were, indeed, bringing about social change, but "in a way which is destructive to those of us whose skins are not white."

Mr. Barnes' responses to these objections were firm; however, in his remarks at the closing of the conference, he indicated that his viewpoint had been modified during the conference:

> I'd like to suggest that the advertising industry will have to make room for better acceptance of the fact that advertising is, indeed, an instrument of social change.

Other observations during the question period of the plenary session were made by Barry McLoughlin, National Second Vice-President of ACTRA, who explained that ACTRA had recently formed an ad hoc Committee on Visible Minorities. The committee discovered that visible minority performers are severely limited in both the number and range of roles in which they are employed.

The president of an Alberta advertising agency, John Francis, also commented on the current lack of interest of his clients in hiring minority group performers. However, he did feel that there was some cause for cautious optimism: the fragmentation of the market, the breakdown of the so-called "mainstream" lifestyle seems to herald new social trends and tastes.

- Chairman's Summary:

Mr. Bérubé re-emphasized the vital importance of the media in the creation of both social and self-images for visible minorities and other ethnic groups in Canada:

> I guess that Jean Augustine summarized it very well for all of us when she said: "You do not exist until you can communicate your existence to others." But to be able to communicate your existence to others, you have to know who you are as a person and as a collectivity.

Mr. Bérubé also announced in his summary that Kenneth Barnes' suggestion of holding a workshop involving the media, advertising agencies, and the CCCM was accepted by the CCCM, and that arrangements were being made with a view to holding the workshop sometime in April, 1982.

Chapter II

MULTICULTURALISM AND THE MARKETPLACE

Plenary Session Chairman:
Mr. Gerry Meinzer
President of Real Time Data-pro Ltd.

MULTICULTURALISM AND THE MARKETPLACE

1. Key Concerns:

"We do, as a multicultural society, have certain advantages in the marketplace, both domestically and internationally."

Mr. Meinzer explained in his remarks which opened the plenary session on Multiculturalism and the Marketplace that the linguistic ability and knowledge of other cultures which Canada gains from its multicultural character are invaluable assets in the international marketplace: "We can be prepared to talk to people, not only in their own language, but to present ourselves in a way that their customs dictate when we go abroad." A good illustration of Mr. Meinzer's point was made in Mr. Fleming's opening speech:

> The new mercantilism calls for a new type of corporate manager, a flexible cosmopolitan aware of cultural sensitivities, someone who can run the obstacle course of foreign customs, who can cut costs and waste by knowing how culture affects behavior, who can motivate workers with differing standards, read between lines of reports from abroad, and pinpoint the pitfalls of overselling: what is or is not acceptable. When American chicken breeders were trying to capture the Asian market by breaking down a prejudice against white birds, a religious symbol, a Canadian who knows the Far East, Donald Shaver, put on a crash program in partnership with a Japanese businessman, crossbred birds with red feathers, and put himself far in front. This is the kind of awareness we need in today's global village, and our multicultural country gives us some 70 backgrounds to draw on.

Mr. Meinzer also pointed out domestic opportunities for Canada that are created by Multiculturalism. Home production of items that previously needed to be imported, such as foreign food specialties, could now be produced in Canada. Mr. Meinzer pointed out that liverwurst is currently being produced by Canadian-Germans who are, in turn, exporting the product to Germany.

2. Conference Observations:

. Multiculturalism: Corporate Experiences in the Marketplace

Clive Chalkley, Corporate Vice-President of Nova, an Alberta corporation whose fast-growing energy company has its head office in Calgary, explained that Nova welcomes multicultural employees. Nova's worldwide employee count was approximately 9,000 at the time of the conference, and one of the most striking aspects of the company was its youth - the average age was 34. Mr. Chalkley described its work force as young, mobile and highly skilled.

One of Mr. Chalkley's major responsibilities as corporate vice-president is in the field of staff planning, "making sure the company has the right people with the right skills, in the right place, at the right time." This responsibility for personnel and his own experience as an immigrant to Canada from England have, as Mr. Chalkley pointed out, given him some insight into the expectations and feelings of those on his company's staff who come from other countries:

> With the exception of refugees, perhaps, immigrants have usually gone through a period of pretty intense self-examination before severing their roots and embarking to the unknown. It is usually a fairly intense period. I have found that new immigrants tend to be flexible, adaptable, and have a do-anything attitude.

Mr. Chalkley, explaining that he was speaking primarily from personal observation, said that he was "struck by the lack of data on the impact that immigrants and their children have had, in a cultural sense, on the workforce." His own conviction was that Nova has "benefitted" from the broad cultural mixture of its employees, but he stressed once again that his impression was based on observation and instinctive feeling, rather than on research.

Seven broad issues were enumerated by Mr. Chalkley as being essential to the construction of "an enlightened, fully utilized, fully effective work force." First, a sound economy must be established as the basis of the structure. Second, encouraged by the directions indicated in the Axworthy and the Allmand reports, Mr. Chalkley recommended a resolution of the immigration-unemployment dilemma, perhaps helped by the establishment of a national manpower planning council. A third major issue was the positive assurance of the right of all Canadians to equal employment opportunities. Fourth, Mr. Chalkley emphasized that special interest groups, such as visible minorities, women and disabled persons, challenging management decisions in matters of employment and job promotion should be regarded by corporations as "a major opportunity." In this respect, he touched on a recent Conference Board report (No. 808) which indicated that 93% of the companies surveyed were, indeed, receiving pressure from various groups: 35% from ethnic groups, 22% from women, and 15% from disabled groups. Fifth, Mr. Chalkley reiterated the point made by Messrs. Meinzer and Fleming - that a company's international trading expertise would increase with an increase in the linguistic and cultural diversity of its employees. Companies should, therefore, make a conscious attempt to obtain this kind of expertise. Sixth, companies should avoid insensitivity to "the cultural differences that exist in Canada among Canadians," particularly in moving employees from one part of the country to another. Finally, Mr. Chalkley encouraged managers and employers to acquire a basic understanding of the way in which people, the most essential units of any business organization, function.

Mr. Chalkley concluded by pointing out that Canadian manufacturers and other businesses would be well advised to bear in mind the importance of foreign trade to Canadian enterprise.

The speaker immediately following Mr. Chalkley was Bob Wong, Chairman of the Board and Director of Goulding, Rose and Turner Ltd., a member company of the Toronto and Montreal stock exchanges and of the Investment Dealers' Association of Canada.

Mr. Wong first expressed his understanding of and participation in many of the concerns expressed by the participants at the conference. However, he injected a note of optimism into his opening remarks by explaining:

> I am in the position to confirm that Multiculturalism is definitely playing a role in the marketplace, and in the most active type of market in the world - the stock market.

Mr. Wong attributed the rapid growth of Goulding, Rose and Turner to three principal factors: product mix diversification, geographic diversification and diverse multicultural marketing efforts. The company recognized that not only are investors from other cultural groups frequently more comfortable dealing in their own languages, but that they also might have "different investment goals, motivations and behavior." As a result, Goulding, Rose and Turner's decision to become a multicultural company was a deliberate policy decision. This has enabled the firm to deal in an effective, coordinated way with such cultural groups as the Chinese community in Toronto. The multicultural efforts of Goulding, Rose and Turner "probably account for about 15% of total sales," Mr. Wong explained.

Mr. Wong concluded his remarks by offering his congratulations to the Multiculturalism Directorate on the 10th anniversary of the adoption of the Multiculturalism policy. "I do believe," he added, "that diversity, that multicultural policy is getting better recognized and accepted in Canada."

The third speaker of the plenary session on Multiculturalism and the Marketplace was Ms. Cynthia Heide, Director of Corporate Affairs for Benson and Hedges (Canada) Inc. Ms. Heide opened her remarks by reminding the participants that:

> Cultures and boundaries do not necessarily follow the same territorial configuration, and the great myth ... is that any society is or can be monocultural.

The price of the sense of belonging in a new country, she emphasized, must not be the rejection of one's cultural heritage:

> Attempts at a monocultural or "melting-pot" ideal, through so-called assimilation or integration, have failed, and led the way to the frightening clashes which have marked the large-scale social disturbances of today. In this context, the concept of a multicultural society is a courageous concept which is particularly suited to the Canadian experience. It is a concept which tries to bring coherence rather than sameness to diversity and multiplicity.

Historical arenas of cultural contact, Ms. Heide pointed out, have been war and trade and commerce. Since technological warfare has effectively cancelled out interpersonal contact in battle, trade and commerce is one of the most vital means by which cultures touch one another. "Business," she remarked, "is at the very root of human exchange."

Communications programs and training and development opportunities for minority groups are necessities for companies who wish to reap the benefits of Multiculturalism:

> The destinies of companies are too enmeshed with society to ignore the enlightened and economically viable concept of a multicultural society. This exciting concept, which seems so suited to our history and development, will be one of the great challenges of the decade, and it is within the corporation that policies and practices will succeed or fail.

Ms. Heide concluded her remarks by quoting Robert Frost: "I am not in favor of a homogeneous society. I want to see the cream rise to the top."

Questions at the session on Multiculturalism and the Marketplace included a query to Mr. Chalkley about the European corporate

practice of hiring those with linguistic and other multicultural skills with a deliberate eye to the international market. Mr. Chalkley replied that, although he did not feel qualified to answer the question with respect to European corporations, he did feel that in the Canadian corporate context, progressive companies, companies interested in developing their employees for the mutual benefit of the company and the employee, are certainly looking at those things.

3. Chairman's Summary:

In his summarizing comments, Mr. Meinzer described his feelings about Multiculturalism in the marketplace as positive - that it is an enrichment of both the domestic and the foreign markets. He also pointed out that:

> Multiculturalism has been truly at work in the area of small business. It's the backbone of our economy, which many immigrants have elected to involve themselves in, perhaps because the rules in corporate life were too complex, or too unlike what they were used to. They've gone on their own. They've thrived, and really contributed to this country.

Mr. Meinzer closed his remarks by re-emphasizing his belief that:

> We can build our own national pride and enhance it through Multiculturalism; we can be better contributors through it, to our personal well-being, national well-being, and indeed, to the well-being of the entire trading community.

Chapter III

MULTICULTURALISM AND THE WORKPLACE

Plenary Session Chairman:
Laurence Decore
Senior Law Partner, Decore and Co.

MULTICULTURALISM AND THE WORKPLACE

1. Key Concerns:

"Inter-cultural exchanges and education do not by themselves reduce racial conflict. Efforts to address racial and cultural minorities in the workplace are needed."

Ms. Jean Augustine and Mr. Fleming both, in turn, expressed well the concern they feel about discrimination in the workplace against members of visible minority groups, in terms of both initial job and promotional opportunities.

Ms. Augustine, in her speech of Saturday, October 24, 1981, pointed out that discrimination in the workplace is a double-edged sword, which destroys both the rejected employee and the rejecting employer:

> Discrimination based on lack of opportunity and employment is a key issue in our society today. Corporations and businesses that hold strongly to the notion that it's their right to hire whom they wish, and to use selection processes to block the entry of minority groups into their ranks, are working against the ideals of Canadian society. Moreover, they deprive their organization of the vast wealth of skill, talent and creative ability that people bring with them to this country.

Some of the suggestions for improving the employment situation for minority group members put forward by Ms. Augustine included: improved job certification facilities for newcomers; specific training of personnel officers in the area of racial tolerance, and increased job placement facilities to assist skilled immigrants.

Mr. Fleming's remarks on the topic of Multiculturalism and the Workplace emphasized strongly the idea that discrimination against minority group members is bad for everyone, including businesses that practice it:

> I think you in business ought to ask yourselves if it's

sound business practice to keep anyone from working at less than full potential, when what we need, above all, is more productivity. Ask yourselves if it's smart to bar people from succeeding, when the better off they are, the more they buy. For years, those southern American states that practiced the most discrimination had the lowest standard of living in the U.S., while the northern states with the greatest tolerance had the highest.

It's clear that the more we help others succeed, the more successful we all are. A multicultural policy that combats discrimination is not just for its victims, it's also for its practitioners. Discrimination adds to everyone's tax bill. Discrimination kills motivation, creates alienation and apathy. The hidden expense of discrimination is enormous: poverty and slums that cost us dearly in terms of welfare, health services, fire and police protection; vandalism of more than a hundred million dollars a year; resentment and hostility that lowers productivity, breeds labor and social unrest, chronic conflict and disunity.

2. Conference Observations:

. Racial Discrimination at Work

Dr. Jeffrey G. Reitz, a Professor of Sociology at the University of Toronto, addressed the plenary session on Multiculturalism and the Workplace on the topic of "inter-ethnic and inter-racial relations in the workplace in Canadian society, and ... the impact or implications of some of the research that has been going on over the last two decades in this country on race relations and ethnic relations in the work place."

Dr. Reitz first recapitulated his understanding of the purpose of Multiculturalism policy, as announced in 1971:

> It includes individual equality of opportunity in institutions such as schools, the workplace, politics

> and the law, because penalties for cultural diversity in such institutions are incompatible with cultural freedom. In a truly multicultural society, no one is penalized for their cultural orientation or preferences; conformity to a dominant culture is not required. Beyond this, the concept of cultural freedom asserts the right of each ethnic group freely to develop its own forms of cultural expression.

Dr. Reitz enumerated the four specific means toward cultural freedom outlined in the 1971 policy, as:

i) assistance to cultural groups, for the purposes of cultural retention;

ii) assistance to individuals "to overcome cultural barriers to full participation in Canadian society";

iii) inter-cultural exchanges and education;

iv) assistance in learning an official language.

Dr. Reitz pointed out that, in the 1980s, the emphasis of the Multiculturalism Program may need to be shifted from items i) and iii), which stress cultural development, to items ii) and iv), which "relate to intergroup relations and are meant to eliminate inequalities of opportunity which may arise."

With the arrival of large numbers of visible minority newcomers to Canada in the past decade there has also arisen, according to Dr. Reitz, a flow of serious complaints about racial prejudice and discriminatory practices. He indicated further that research evidence suggests these complaints are not unfounded, that visible minority group members do, in fact, encounter "formidable barriers" to equality in the workplace. In addition, Dr. Reitz pointed out that these new visible minorities may, perhaps, have greater difficulty in being accepted than did the older European minority group immigrants.

One reason for the greater resistance to welcoming visible minorities is, as Dr. Reitz said, that increasing economic pressures in the '80s have created new social trends, which tend "away from concern over human rights and social justice, and toward ... concerns such as inflation, unemployment, energy prices and high interest rates."

Research of the last two decades on the equality of economic opportunity among visible minority and other ethnic groups in Canada indicates that "most European-origin groups in Canada have fared well in the job competition." Income equality, however, as Dr. Reitz pointed out, can not necessarily be interpreted as indicating a freedom from discrimination. Many European immigrants have restricted their job choices to areas in which their minority group forms the bulk of the work force. This type of job segregation tends to account for a large number of the higher income earners in such groups as Italians and Jews. If these workers were not segregated in this manner, their earnings might be seen to be lower than those of Anglo-Saxon workers in the same fields. This, Dr. Reitz stated, is certainly true of immigrant female employees.

Recent surveys indicate:

> ... most people believe that job discrimination against visible minority groups is more serious than discrimination against other groups, and racial minorities themselves are more likely than others to be aware of having experienced job discrimination.

The question now, Dr. Reitz explained, is whether the disadvantage suffered by visible minorities in terms of job discrimination is temporary or permanent. Is the current discriminatory attitude part of a transition towards acceptance, as it was for many European immigrant groups, or will it linger for generations? Dr. Reitz examined some of the factors which might affect the final answer to this question. They included: the extent of inter-group contact, a factor which sometimes, in itself, creates tensions and hostility; the public view of Multiculturalism

policy as either a positive or negative force; the nature of the national economy; and the expectations and attitudes of the second-generation of new visible minority families.

Dr. Reitz felt strongly that it is not always, as is often believed, ignorance of or lack of contact with minority groups which is at the root of discriminatory practice. Economic conflict of interest is frequently responsible for racial hatred. Those who view their job opportunities as most threatened by influxes of new cultural groups are the same persons who advocate and practice job discrimination.

One solution for the future which Dr. Reitz offered was to create better business opportunities within minority communities:

> Business success in groups of European origin has been crucial to their occupational mobility and protection from discrimination in Canada, and should be actively promoted for new groups. This ethnic business emphasis is not only important as a means of combatting discrimination, but it has two other virtues: it would contribute to cultural diversity by reinforcing ethnic group life, and it would help stimulate economic activity which is important in a cost-conscious era.

Big Business and Minority Employment

Alfred Levin, Manager of Consumer Affairs, Royal Bank of Canada, opened his speech at the plenary session on Multiculturalism and the Workplace by making some brief observations about business enterprise:

> Successful corporations are practical problem-solvers and needs-satisfiers, as far as I'm concerned. Our strength lies in our ability to organize things, people and information, in order to achieve specific attainable goals over successive time periods. These time periods are short enough to enable us to control

> our actions, and are long enough, at the same time, to measure our effectiveness. On top of this, as far as banking is concerned, banking is basically a people business. So all of this involves an understanding of the human condition as well as the ability to innovate and to adapt effectively to the rapidly changing environment. We have to understand that modern industry does a lot more than merely produce goods and dispense services. It really makes living conditions for human beings, whether we like it or not.

Business, therefore, because of its dependence on and involvement with people, also stands in a reciprocal relationship to society at large; social trends affect business enterprise, and business trends affect society. In addition, the business environment is a highly competitive one. The demand for skills and human resources in the workplace should, according to Mr. Levin, make business organizations "color blind." Employee selections need only be made on the basis of skills and competance.

The Royal Bank's policy with regard to Multiculturalism, Mr. Levin pointed out, has been a forward-looking one. With some 1,540 branches across Canada, and 450 branches internationally, the bank serves a very wide cross-section of cultures. Mr. Levin remarked:

> ... long before Multiculturalism became a byword in a formal sense, the Royal Bank operated on that basis. We publish and distribute things like Chinese and Jewish calendars, as well as booklets and information materials about our services in many languages, in addition to the two official ones in Canada. As a matter of fact, long before the B&B Commission, the Royal Bank had developed a lexicon of banking terminology in English and French which has become the basis for the dictionary of business terms published by l'Office de la langue française.

Of the 36,000 staff members of the Royal Bank, approximately 25% were born outside Canada, and many more are second or third generation members of ethnic minorities born in Canada. Figures for senior management levels show a minority group representation of 21%.

One of the ways in which the bank ensures that "personnel policies of non-discrimination are carried out on a day-to-day basis" is through the appointment of an Equal Employment Opportunity Coordinator. The coordinator's job is to monitor recruitment and promotional procedures, to determine whether or not equal opportunity practices are being followed.

Mr. Levin pointed out that, in a recent employee attitude study carried out by the Royal Bank, 81% of the respondents either agreed or tended to agree with the statement that: "The relations between employees of different ethnic backgrounds are usually good." The statement: "The people I work with usually make new employees feel welcome," elicited an 89% positive response. However, Mr. Levin admitted that even for the Royal Bank there is still some progress to be made; only 40% of the respondents agreed that: "One's ethnic background is either unimportant or very unimportant in getting a promotion in the Royal Bank."

Mr. Levin concluded his speech by re-emphasizing the importance to modern business of

> ... an approach which involves all cultural, all socio-economic groups, working together in a healthy interaction so that no one, single group acquires special privileges at the expense of others.

The next speaker to address the topic of Multiculturalism and the Workplace was John Fryer, President of the National Union of Provincial Government Employees (NUPGE). Mr. Fryer began with a few introductory remarks about the NUPGE. The second largest union in the country, with a membership of nearly a quarter of a million realized in only five years, the NUPGE has had to spend

"a lot of time on internal matters and not as much as we might have done in dealing with society as a whole."

Mr. Fryer expressed his feelings about the importance of acceptance in the workplace for newcomers to Canada, saying that their experience in the workplace frequently "is going to be the first concrete evidence that a new Canadian gets of what life in Canada is going to be all about."

The economic difficulties currently faced by this country, the shortage of job opportunities, according to Mr. Fryer, create a difficult environment for the happy integration of newcomers into the workplace in Canada. "I think," he remarked, "that a balance between immigration and training our own people needs to be looked at." As did Dr. Reitz, Mr. Fryer felt that economic conflict of interest is a serious basis of discriminatory practice and racial hostility. Mr. Fryer added that:

> ... the addition of skilled people to our workforce is a much needed reinforcement. We will continue to need such reinforcement, but a close watch must be kept on the balance between in-country training and imported skills, especially in times of high unemployment amongst our young people. We would like to see a statement of government priorities in this regard.

In closing, Mr. Fryer commended the United Steelworkers of America as a union which effectively plays a humanistic role in welcoming newcomers to Canada into the workplace:

> The Steelworkers have been carrying out a program in the Toronto area for some years, in which new Canadians are assisted in learning the language of work in Canada, and at the same time are taught the necessary fundamentals to earn Canadian citizenship. The ceremony of conferring citizenship is carried out with appropriate dignity by a Citizenship Judge in the Steelworkers Union hall. This is the kind of

> welcome to their new country which should be the norm, rather than the exception.

Finally, Mr. Fryer reminded the participants that if newcomers benefit from the unions' role in easing their path to acceptance and brotherhood or sisterhood with fellow workers, the unions also reap the rewards of immigrant workers' past participation in foreign labor movements, some of which are still more sophisticated than Canada's.

In the question period for the plenary session on Multiculturalism and the Workplace, Cliff Pilkey, President of the Ontario Federation of Labour, described the labor movement's initiation of an extensive information program which includes brochures, television clips and posters on the problem of racism in the province.

3. Chairman's Summary:

Mr. Decore expressed his firm belief in the value and necessity of Multiculturalism in the workplace in Canada. He illustrated his point with an anecdote about a businessman whose success depended, in a large measure, on his ability to communicate in a minority language:

> He grew up in Alberta. He told me that he had had a burning desire to learn Russian; he said that he didn't know why, but that he did go and learn to speak it. Later, when he was visiting relatives in England, he visited a ball-point pen factory. He arranged to purchase these pens, took them to Alberta, and was now making a very good living selling them to the Russians.

The time has now passed, Mr. Decore said, when Canadians can "expect the world to come to us, and to speak English all the time."

Appendix 1

MULTICULTURALISM: WHO'S IT FOR?

The Honourable James Fleming
Minister of State for Multiculturalism

Ladies and Gentlemen:

At most of these annual conferences, and countless times between, the question comes up: "Whom is Multiculturalism for?" And I think we all know what most Canadians would answer.

Even after 10 years of official Multiculturalism, those who had any answer at all would probably say, it's for the few. They'd say it's grants to help new immigrants cope with confusion. Or grants so the bigger ethnic groups can preserve their Old World customs. Their view in either case is that it's unimportant, peripheral.

The common view of Multiculturalism bears out de Tocqueville's comment that "a false notion which is clear and precise will always have more power in the world than a true principle which is obscure and involved." Multiculturalism is considered peripheral only because it's not understood.

The government didn't invent Multiculturalism, it simply recognized it. We're not just a political union of geographic regions, we're a commonwealth of more than 70 cultures. Montreal is the world's second largest French-speaking city. A majority of prairie citizens are neither Anglophone nor Francophone. Toronto schools are a United Nations where almost half the students claim a language other than English as their native tongue. No linguistic group now forms a majority - that's the Canadian reality. We're all minorities just as we're all boat people - except for those Native Canadians who got here by foot. The only difference is, some of us caught an earlier boat.

Multiculturalism isn't a social mirage or an idealistic vision. It isn't a pious bow to diversity. It's not just trotting out colorful

costumes for ceremonials and festivals. It's not a political placebo for ethnic voting blocs. It's not a marginal concern of the few, it's a central concern of us all.

Some of you may not think so, so let me rephrase the assertion. It is for every person concerned with Canadian unity and stability. It is for all academics concerned with culture and truth. For all of you in the labor movement concerned with equality. All of you in the media dependent for your subject matter on difference. For everyone dedicated to business growth.

For too long too many people have seen Multiculturalism as a weakness. Multiculturalism in Canada isn't a weakness, it's a strength. It forces people to be tolerant of difference and eccentricity, which, as John Stuart Mill has pointed out, "has generally been proportional to the amount of genius, mental vigor and moral courage" in society. New ideas don't come from people who think the same as everyone else. Einstein, Edison, Pasteur, Freud - all the great advances in human knowledge and well-being have been made by people who thought and acted differently.

That's the aim of this conference: to point out the benefits of difference. To get people to think of Multiculturalism in positive rather than negative terms. To encourage you - society's leaders - to ask yourselves, "Can we ignore it?... with what consequences?... and if we recognize it, what are the gains?" To answer everyone's question: "What's in Multiculturalism for me?"

Let me extrapolate. I'm sure everyone today is concerned about the economy, and the mainstay of the economy is our export trade. Last year it brought in 60 billion dollars, more than a quarter of our entire gross national product. Every country is pushing exports to pay higher energy bills, and many Canadian companies are phasing out traditional products in favor of those that can sell on world markets.

The competition is fierce; we need every edge we can get, and one is a knowledge of foreign languages. We've some 85,000 students enrolled in after-hours language courses run by ethnocultural groups

backed by multicultural grants. Another 70,000-80,000 are studying their heritage languages through provincial departments of education. Our Multiculturalism policy is creating a huge language pool, and if properly used this could help us in selling against our overseas competitors who have long realized the value of languages, of being able to talk to your customer.

The new global economy calls for a new type of corporate employee, someone with experience in adjusting to cultural shock. A multinational corporation working in the Middle East reports that half its employees had to be sent home prematurely. The cost per family came to something like $55,000 not counting the cost of replacement.

The new mercantilism also calls for a new type of corporate manager, a flexible cosmopolite aware of cultural sensitivities, someone who can run the obstacle course of foreign customs, who can cut costs and waste by knowing how culture affects behavior, who can motivate workers with differing standards, read between lines of reports from abroad, and pinpoint the pitfalls of overseas selling, what is or is not acceptable. When American chicken breeders were trying to capture the Asian market by breaking down a prejudice against white birds, a religious symbol, a Canadian who knows the Far East, Donald Shaver, put on a crash program in partnership with a Japanese businessman, crossbred birds with red feathers, and put himself far in front.

This is the kind of awareness we need in today's global village, and our multicultural country gives us about 70 backgrounds to draw on. Not only does this prepare potential employees for work abroad, it offers the chance to tap the world's store of ideas, and in today's knowledge industries, it's ideas that generate growth. The Japanese admit their postwar economy grew less through original research than by developing and marketing imported knowedge. The cultural tentacles of our ethnic groups can reach into the world's knowledge centres, keeping tabs on new discoveries and innovations, a communications network that could funnel commercial intelligence into Canadian companies from every centre on earth.

The world is coming into focus as a vast web of interrelationships, and this means new opportunities abroad for Canadian firms in manufacturing, consulting and engineering. A survey by the Canadian Export Association last year found that its member firms were bidding on overseas capital projects worth 13.8 billion dollars.

And how much business we get abroad will depend in part on our country's image. A strong multicultural image of equality, tolerance and fairness will raise the country's stature and create receptive attitudes. In an age of travel a reputation builds fast by word of mouth, especially when it carries a message of hope in a world of conflict.

A country's image is also strengthened by culture, which satellites have made international, and Canada's culture owes much of its quality to its multicultural character. Immigrants founded our three ballet companies and the Canadian Opera Company. They built up most of our choirs and orchestras, set world standards of photography, and made the National Film Board the world's finest training school for a generation of animation artists. They supply a high proportion of artists in every field of culture, and culture, as France has shown, can be the handmaiden of the economy, preparing the ground for trade by instilling respect and esteem.

Progress has always derived from differentiation, from the cross-pollination of ideas and experience. Difference is a resource. We have it in Canada, and its value will grow as the world grows more interdependent. Japan doesn't have it. Germany doesn't have it. They have relatively homogeneous populations. We should use this resource. Make the most of it. Use it to raise the consciousness of Canada. Use it to back up diplomacy and the economy.

Treating those who seem different as equals is good business as well as good ethics. And yet there are those who refuse to open their minds. They look at Multiculturalism in a purely negative light. They see our Multiculturalism policy as a crutch for a disability and consciously or unconsciously they treat it as a disability. They put up barriers to integration and turn a strength into a weakness.

You'll be dealing with some of these barriers in your theme sessions. One is the media. The media play a crucial role in Multiculturalism. They can reinforce stereotypes or break them down. Show members of minority groups as deviant or normal. Set up targets for hating or liking.

I think those of you in the media should ask yourselves: "Am I broadcasting or writing for all Canadians or only the two-thirds whose origins are French or Anglo-Celtic? Do I stress racial origin in reporting favorable news as I do in reporting conflict and violence? Does my TV program reflect the very real presence of our visible minorities?"

I don't think reporting for television or print is consciously biased but the answer to all these questions, with some exceptions, must be "no."

Mass media advertising has enormous educative impact. It molds impressions, shapes perceptions, creates an image with which we can identify. Yet except in American advertising, wherein Blacks are now acceptable, visible minorities are seldom seen in TV commercials. They're seldom among the models appearing in Canadian catalogues and magazines. The ads in the media are telling us: this is a white society, and the only way to live is the WASP way. The visible minorities are mostly invisible in the Canada seen through our media, so we can't identify with them: a distortion of reality that supports discrimination.

Discrimination is a plague infesting the workplace, the suburb, the school. I think those of you dedicated to education in the primary and secondary schools should ask yourselves: "Did white Anglo-Celts make up our curriculum for other white Anglo-Celts? Does it instil self-worth in students of other colors and cultures?"

I think those of you in the labor movement and you in professional associations should ask yourselves what sense it makes to scour the world for people with badly-needed skills and then keep then from entering the ranks of their trade or profession. A 1974 study by Manpower and Immigration noted that about two-fifths of new

immigrants, even after a year in Canada, were unable to find work they'd been trained for, and one in five said the reason was that professional and trade associations refused to accept or recognize their qualifications.

I think you in business should ask yourselves if it's sound business practice to keep anyone from working at less than full potential when what we need above all is more productivity. Ask yourselves if it's smart to bar people from succeeding when the better off they are the more they buy. For years those southern American states that practiced the most discrimination had the lowest standard of living in the U.S., while the northern states with the greatest tolerance had the highest.

It's clear that the more we help others succeed the more successful we all are. A multicultural policy that combats discrimination is not just for its victims, it's also for its practitioners. Discrimination adds to everyone's tax bill. Discrimination kills motivation. It creates alienation and apathy. The hidden expense of discrimination is enormous: poverty and slums that cost us dearly in terms of welfare, health services, fire and police protection, vandalism of more than a hundred million dollars a year; resentment and hostility that lower productivity, breed labor and social unrest, chronic conflict and disunity.

Economically and socially, Multiculturalism can pay off. It pays to help people succeed. It pays to encourage self-confidence; self-worth; a feeling of pride; pride in ourselves, who we are, where we came from. The incredible turn-around in the situation of U.S. Blacks had its roots in Black pride born during the freedom marches. Our self-image often determines our future.

Quebec is sometimes cited as proof that cultural diversity spawns disunity. Multiculturalism, it's said, leads to isolation and fragmentation, weakening Canadian identity as regionalism weakens unity.

But regionalism weakens unity only when regionalism becomes me-firstism. In fact, a nation is strong when its regions are

strong, which means that region-building and nation-building must co-exist. In the same way, strong ethnic communities strengthen Canadianism.

Nationalism isn't laid on by Ottawa, it stems from communal roots. It doesn't grow in a vacuum, it's nourished by kin and community, whose interests, in turn, are secured through nationalism.

The two bases of identity may sometimes be competitive, but that doesn't mean they're mutually exclusive. My familial roots are in Scotland and I'm proud of my Scottish heritage, but that doesn't make me any less Canadian. The Jews have resisted assimilation for centuries, yet in scores of countries they're among the most responsible of citizens. Those of us who have children know that each is very different, and while at times this difference may challenge family unity, it also strengthens the family by enrichment.

We all know people who are making valued contributions to Canada while maintaining strong ethnic ties. Laurence Decore, National Chairman of the Canadian Consultative Council on Multiculturalism, is of Ukrainian heritage, but while maintaining strong cultural links he has served in the Royal Canadian Navy, on Edmonton's civic committees, and on its city council.

Canadian unity is weakened today by an adversary mentality and by negativism that spawns unconstructive dissent. We need the ties that bind, including the ethnic tie. The ethnocultural groups are the custodians of tradition, of communal feelings that counter negativism. They're organized for, not against; the ethnic bond is a positive force that cuts across all lines of conflict, including those of region and class.

There's no stronger force for unity in Canada today than the members of our minority ethnocultural groups. As newcomers they take out citizenship faster than Anglo-Celts. Their citizenship isn't an accident of birth, it's been chosen. They came here to better their lives, and when they do they're grateful, and they give their new country a high degree of loyalty. A country that supports

Multiculturalism protects their rights. It gives them a vested interest in unity, so that a passionate ethnic identity is often the core of a passionate Canadianism.

We need the ethnic groupings that Multiculturalism supports. These groups affirm a sense of identity for many citizens. They foster participation in Canadian political life. They enable members to help others just arriving. They teach immigrants English or French, Canadian customs and lifestyles. They give newcomers someplace to feel at home, bolstering their pride and security. We still need skilled immigrants, and if we want to keep them, if we want them to become good Canadians, we have to have support systems in place.

Nationalism is a political allegiance. Ethnicity is a cultural allegiance. They're not antagonistic unless each is carried to extremes. Just as region- and nation-building can co-exist and support each other so can culture-building policies strengthen Canada.

Too many of us have been brainwashed into seeing our cultural diversity as a problem. It's not diversity that's the problem, it's our refusal to accept it. The refusal of Anglo-Celts in the past to fully accept French Canada has created the problem of separatism in Quebec, and last year's referendum showed how opening our minds can help overcome it.

We have to face reality. Group identity won't decline. The growth of travel will quicken it. Improved communications will maintain it. Continuous and necessary immigration will renew it.

Even if we wanted to we couldn't abolish ethnicity. Ethnicity is what we are, it can't be dumped at the border. The Americans tried to stamp it out between 1910 and 1920. They launched one of the most remarkable monocultural campaigns in history. They used every educational device then known: training courses, union shop classes, night school classes, lectures, literature, pageants, conferences and rallies. They flooded the land with pamphlets and booklets to instil Americanism. But they failed, they failed completely, although they entrenched the myth of the melting pot.

The myth is fading fast now. Now, Polish, like Black, is beautiful. Our American neighbors are beginning to realize how much of their country's vitality is owed to its ethnic diversity.

We in a country like Canada must accept diversity. If we don't accept diversity we can't accept a country where loggers on the west coast cut trees with bark a third of a metre thick while hunters on the tundra step over birches 100 years old. If we can't accept and try to understand the people next door, regardless of their skin color and customs, how can we hope to understand people living 3,000 miles away in a countryside considerably different from ours?

For years we've tried to define a Canadian and all we've produced is a negative image: we're not French, British or American. The problem has been our refusal to see ourselves in positive terms: as a cultural mosaic, a commonwealth of cultures.

It's diversity that sets us apart. Our acceptance of it may be partial but its roots lie deep in history: in the 18th-century acceptance of French law and Catholic religion; in the 19th-century acceptance of Mennonites in Ontario. The record is stained with racism - in particular, our treatment of east-coast Blacks and west-coast Orientals - but a general tolerance of difference has been noted by foreign observers from Rudyard Kipling to Billy Graham, who declared that Canada was "blessed ... because she has been traditionally friendly to minority groups."

And fuller acceptance is on the way - if we keep on working for it. A 1977 poll showed that 64% of Canadians agreed with the statement that "it would be good to see all the ethnic groups in Canada retain their culture." Racism may seem to be increasing because more racists are leaving their closets, but every year, as more non-Anglo-Celts reach positions of influence, the movement against it gains momentum.

In fact, I'm making this movement a priority. We're launching a 1½ million-dollar public information program to help combat racism, its causes and effects, and early next year we'll be holding a National Symposium on Race Relations and the Law. And I'm confident

we'll have widespread support, witness the recent outcries against the Ku Klux Klan and B.C.'s anti-racist legislation.

More Canadians, I think, now realize how much we all have in common: a commercial structure that balances economic and social freedom, a humanitarian ethic with a sound legal foundation, a democratic political framework with common symbols: the flag, the Peace Tower, a maple leaf, a jackpine, a grain elevator. We all share a common Canadianism, a common pride in the land: its vastness, its beauty, its potential. We all share a common destiny, that's only common sense.

We have to rebuild confidence in that destiny. We have a sense of uncertainty; we have to inculcate belief. We have economic problems; we have to enlist everyone in solving them. We have a crisis of values; we have to reaffirm the ideals implicit in our Multiculturalism policy: fairness, equality, equal freedom for all. If we go on supporting and strengthening Multiculturalism, the time will come when the question "What's a Canadian?" will answer itself. A Canadian will be someone who, in a rancorous world, is tolerant: an individual, secure within, who isn't afraid of difference in others, who can draw on the past if need be while looking to the future.

The legendary Black baseball pitcher, Satchel Paige, used to say, "Don't look back, something may be gaining on you." But I'm going to look back for a moment because, from history's perspective, we're gaining on bias and discrimination.

In 1867, our Fathers of Confederation announced a new nationality: a pluralist society that would transcend differences without erasing them. In 1965, Lester Pearson unfurled a new flag, symbolizing independence, the final separation from Britain. In 1971, Pierre Trudeau launched Multiculturalism, with a ministerial program to support it. In 1981, as current Minister of Multiculturalism, I had a hand in persuading my colleagues to write the essence of that program into our new draft Charter of Rights and Freedoms. Just a single sentence, but a milestone for Multiculturalism.

It's a sentence that formally writes finis to the concept of second-class citizenry, and those of you who support Multiculturalism will know how important this is, how important it is that the Charter be in the Constitution, and that the Constitution be brought home now, while we still have the momentun that makes it possible. It will mean that everyone who consciously chose Canada as their homeland can now sink their roots in the fertile soil of legality. And we'll have a base from which to broaden our multicultural strategy, to launch programs that will benefit, not just the few, but everybody. Programs attacking the inequality that drains our national vitality. Significant programs. Programs no longer peripheral.

A new approach - a human rights approach - is in the making. Some may contend that the melting pot still bubbles beneath the mosaic, and maybe it does. But surely, if slowly, Canadians are being converted to the opinion of philosopher Alfred North Whitehead. "People of different habits," he said, "are not enemies, they are godsends."

Appendix 2

Multiculturalism : Other Experiences

The Fourth Canadian Conference on Multiculturalism was honored by the presence of distinguished guest speakers from Australia, the United States and Great Britain, who discussed the development and progress of various aspects of multicultural policy in their countries: the Hon. A.J. Grassby, Australian Commissioner of Community Relations; Ms. Jocelyn Barrow, Member of the Board of Governors of the British Broadcasting Corporation; and Dr. Nathan Glazer, Professor of Education and Sociology, Harvard University.

The Honourable A.J. Grassby

In his luncheon speech of Saturday, Mr. Grassby, who was appointed to his present post in 1975, explained to the participants the background of multicultural policy in Australia, and the role of the Commissioner of Community Relations in the context of that policy.

The multicultural policy and program of the Australian government was announced in 1973, only two years after the official establishment of the Canadian Multiculturalism Directorate. Mr. Grassby said:

> I would like to acknowledge the debt that we have to the announcement made by your prime minister in 1971, and adopted by the Canadian people. I am pleased to say that your example gave us inspiration and we are still following in your footsteps.

When the Racial Discrimination Act of 1975 was passed by the Australian Parliament, the post of Commissioner of Community Relations also came into being. The commissioner's job is to "combat discrimination on the grounds of race, color, ethnic background, place of birth," and to "carry out programs of education and information and cultural development to combat bigotry and the old discriminations." Since, as Mr. Grassby pointed out, 40% of the country's entire population is the result of immigration, there is in Australia, besides the large aboriginal population, a wide range of ethnic backgrounds. In Australia in 1981, he told the participants,

140 different ethnic groups, 90 languages and 80 religions were represented. In the past six years, Mr. Grassby's commission has investigated and conciliated over 5,000 cases of racial discrimination, 40% of which involved aboriginal people, "who still bear the greatest oppression in the Australian community."

It is more difficult to change people's entrenched attitudes, Mr. Grassby noted, than to write legislation concerning racial discrimination:

> I think that what you have really got to do in building unity out of diversity is to tackle attitudinal discrimination at school level, and right through from day one.

In closing, Mr. Grassby reiterated his great personal enthusiasm for and belief in the value and importance of Multiculturalism:

> If our neighbors who have a great world empire lose it in the next 10 or 20 years, it won't be because the rockets have got rusty, it will be because they've locked themselves into unilingual and unicultural boxes, and they've got no connection with anybody, no communication with anybody. I think this is where the Canadian resource is tremendous. I think this is where our resource in Australia is tremendous ...

Ms. Jocelyn Barrow

Ms. Jocelyn Barrow, who was a recipient of The Order of the British Empire in 1972 for her work in education and community relations, is a Member of the Board of Governors of the British Broadcasting Corporation. Since her immigration to Great Britain from Jamaica some 20 years ago, Ms. Barrow has spent a large portion of that time working to improve race relations in her chosen country. Among other important activities, she served as Secretary General and later as Vice-President of the Campaign Against Racial Discrimination from 1964 to 1969.

In her opening remarks, Ms. Barrow defined her impression of the multicultural ideal:

> I see Multiculturalism as a question of equal opportunity; a question of equal respect; a question of equal trust and tolerance; a question of equal responsibility and benefit. That equality has to be provided by the agencies that control and influence life.

One of these controlling and influencing agencies of which Ms. Barrow spoke is the media. Using the example of video-recording equipment, she pointed out that there are many new developments in manufacturing that the public would know nothing about (and would feel no necessity for) if advertising had not informed and influenced its decision to purchase.

The young people of visible and other minority groups are particularly influenced by the media. The images they receive from the media must stress both equality of benefit and of responsibility: in this way, Ms. Barrow said, there will be some hope of avoiding the kinds of racial disturbances which occurred in Britain early in 1981.

Ms. Barrow explained that visible minority young people are experiencing a dual conflict. First, they are rejecting the values of their parents, whom they tend to view as being too accepting of racial inequity, too ready to believe in "the authority of the majority groups." Second, they are in conflict with society at large, "which they see as not providing the sort of opportunities that other people have." It is precisely these painful conflicts which lead to tension and unrest in the community.

Ms. Barrow strongly urged that such unrest and its consequences be forestalled by adequate provision of equality of opportunity (especially in employment) for young members of visible minority groups. She emphasized that such disasters <u>can</u> be forestalled by recounting her own experience in this area:

> Twelve years ago, in Britain, I began to see that the most crucial and important area in terms of race and community relations was the concern for the young, was this question of providing the young with equality of opportunity ... Everybody felt: No, as long as we carried on tinkering on the periphery with some race relationship legislation, with the question of discrimination against adults in employment, etc., the young

> people growing up and going through our schools, they felt, whether they were from visible minorities or not, would somehow find their rightful places in society.

In retrospect, Ms. Barrow saw this response as most frustrating, because something could have been done to prevent the misery of British visible minority youths, and the unrest subsequent to it. In the '60s, Britain felt that the racial conflicts experienced by the U.S. could never happen at home. Canada, Ms. Barrow warned, should not similarly ignore the lesson of what has happened in Britain.

Both of Canada's majority cultures, Ms. Barrow pointed out in conclusion, should welcome people from ethnic minorities into their ranks, to learn and work in one of the two official languages. Both French and English culture will thus become enlarged and enriched by new partakers in that heritage.

Dr. Nathan Glazer

Dr. Nathan Glazer, Professor of Sociology at Harvard University, is the co-author (with Senator Daniel P. Moynihan) of the 1970 book, Beyond the Melting Pot and author of Affirmative Discrimination, Ethnic Inequality and Public Policy (1975).

The topic Dr. Glazer addressed at the Fourth Canadian Conference on Multiculturalism was "Multiculturalism in the United States." In his preamble, Dr. Glazer examined briefly the common ground in the approaches to Multiculturalism of Canada, the United Kingdom, Australia and the United States:

> ... these four countries, to my mind, have evolved a distinctive and, indeed, unique approach to the contemporary realities of Multiculturalism and ethnic complexity. They have by no means solved the complicated problems that are inevitable when homogeneity of national background gives way to heterogeneity, but they have attacked these problems with more openness, honesty, directness, than most of the countries of the world. Ironically, they also have more of these problems to deal with, just because they have also been more generous and open to immigrants of backgrounds different from their original

> settlers than most countries. In effect, they show the world there is no necessary and essential link between a national policy, a political state, and an ethnic group.

Since World War II, Dr. Glazer points out, Australia, Canada and the United States have loosened considerably restrictions on immigration and have, consequently, experienced a rise in heterogeneity. The earlier belief that "these varied peoples had to be sternly molded into a common type," so as to reproduce the homogeneity of European countries, has given way in this century to the acceptance of a "vast range of immigrants."

The source of the similarity of approach of Australia, Canada and the United States towards immigration Dr. Glazer locates in their "common historic links" to the United Kingdom:

> I use the term "United Kingdom" instead of "England" because the very term shows a subtle divorce, not intended originally, but potential, between state and ethnicity. The "United Kingdom" appellation parallels our own "United States." Neither was <u>intended</u> to signify to the world that we were indifferent to ethnicity, that we welcomed all, that there was no such thing by nature as a United Kingdom-er or a United States-er. To say that would be to distort history ... but it did turn out, ... that both did adopt names divorced from ethnicity - and that both, along with Canada and Australia, make it easier for people of any race, language or culture to become full participants ... in their societies, than almost any other country.

During the heavy postwar influx of immigrants to European countries, Dr. Glazer pointed out, the United Kingdom offered full citizenship to immigrants, while other countries of Europe "permit the mass of their postwar immigrants to exist in a legal limbo."

Canada, Australia and the United States, then, owe their current similarity of approach to new ethnic and minority groups to the example of England, the attitudes and culture of which are original to majority groups in all three countries.

The development of a legal atmosphere of acceptance for cultural diversity in the United States has a lengthy history. In the 19th century, immigrant populations may have encountered social discrimination, but, Dr. Glazer points out, there were no legal barriers to the maintenance of immigrant cultures until near the end of the century. By 1880, laws had begun to be directed against teaching in foreign languages in American schools, a legal trend which increased in the 1920s only to be overturned, for the most part, by the Supreme Court. A modest movement towards Multiculturalism, or at least ethnic awareness, in the '30s and '40s set the general attitude towards minority groups until the 1960s:

> The right to education in one's native language in public schools, for some purpose and some time, is now an established one.

Dr. Glazer explained that in the matter of current American consensus on Multiculturalism, the majority view is as follows:

> Any ethnic or religious community is free to maintain its own schools, with a minimum of public regulation, and to teach in them language, culture, religion. It is free to make these all-day schools, substituting for the public schools - but if it does so it gets no direct (or almost no direct) support from taxes. It is free to limit these schools to supplementary schools, established to provide only a few hours of instruction a day.

This, Dr. Glazer pointed out, "is still the 1920s compromise." Those who do send their children to private schools do so at their own expense, while simultaneously providing support through taxation for the public school system.

More pressing questions are those involving the kind and degree of response required by the public schools to cultural and linguistic diversity. Should immigrant students be taught in their own language simply until they learn English, an approach which Dr. Glazer calls "transitional," or should the schools aim at "maintenance," that is, "ensuring, as best schools can, that they maintain fluency in their native language?"

The difficulties raised by this question are numerous. First, the traditional view the United States has of itself is violated to some extent by a multiplicity of languages. Second, because the United States plays an important role in international affairs, it is "essential that some degree of commonness in orientation exist." Third, the fate of foreign-speaking elements in American society needs to be taken into consideration:

> What will be the effect of vigorous efforts to maintain competence in Spanish in the schools, particularly with Mexicans and Puerto Ricans, most of whom are from rural and working-class backgrounds? Will it be facility in two languages, as the more romantic exponents of bilingual education hope? Or will it be an incapacity in English that limits advancement in education and jobs?

Despite these concerns, however, Dr. Glazer indicated that the United States has no difficulty in accepting the existence and maintenance of foreign languages and cultures:

> I believe ... that there is in the United States a glorying in the variety of the new immigration, a relaxed appreciation of the old. There is no narrow insistence that immigrant language and culture be eliminated ... In this respect, we can join Australia, and Canada, in a celebration of and modest support for Multiculturalism.

Appendix 3

AGENDA

Friday, October 23, 1981

14:00 - 18:00 **REGISTRATION**, The Room Upstairs, 27th floor, Holiday Inn, Ottawa Centre, 100 Kent Street

18:30 - 19:30 **RECEPTION**, Rooms 209/269, West Block, Parliament Buildings

19:30 - 21:30 **DINNER**, Room 200, West Block, Parliament Buildings

OFFICIAL OPENING CEREMONIES

Conference Chairman: Jacques Hébert
Co-Chairman
Federal Cultural and Policy
Review Committee and
President, Canada World Youth

Guest Speaker: The Honourable Jim Fleming
Minister of State - Multiculturalism

Saturday, October 24, 1981

All Plenary Sessions will be held in the Main Hall of the Government of Canada Conference Centre

09:00 - 09:45 **PLENARY SESSION**

Guest Speaker: Jean Augustine
Vice-Principal
St. Francis de Sales Catholic School

09:45 - 10:15 **COFFEE BREAK**

10:15 - 12:15 **PLENARY SESSION: Multiculturalism and the Media**

Chairman: Rhéal Bérubé
Director General of Continuing Education
University of Moncton

Panelists: Ken Barnes
President
Canadian Advertising Advisory Board

Jocelyn Barrow
Member of Board of Governors
British Broadcasting Corporation

Denis Harvey
Managing Editor
Toronto Star

12:30 - 14:00 **LUNCHEON**, The Ballroom, Château Laurier

Guest Speaker: The Honourable A.J. Grassby
Commissioner of Community
Relations - Austalia

14:00 - 16:00 **PLENARY SESSION: Multiculturalism and the Marketplace**

Chairman: Gerry Meinzer
President
Real Time Datapro Ltd.

Panelists: Clive Chalkley
Corporate Vice-President
Nova, An Alberta Corporation

Robert C. Wong
Chairman of the Board and Director
Goulding, Rose & Turner Limited

Cynthia Heide
Director of Corporate Affairs
Benson & Hedges (Canada) Inc.

16:00 - 16:30 **COFFEE BREAK**

16:30 - 18:30 **PLENARY SESSION: Multiculturalism and the Workplace**

Chairman: Laurence Decore
Senior Law Partner
Decore & Co.

Panelists: John Fryer
President
National Union of Provincial Government
Employees

Jeffrey G. Reitz
Professor of Sociology
University of Toronto

Al Levin
Manager of Consumer Affairs
Royal Bank of Canada

19:30 - 21:00 **RECEPTION FOR DELEGATES,** National Press Club, 165 Sparks Street

Hosted by The Honourable Jim Fleming
Minister of State - Multiculturalism

and

Pierre Deniger, Member of Parliament - La Prairie and Parliamentary Secretary to the Minister of State - Multiculturalism

Sunday, October 25, 1981

Morning free

12:00 - 14:00 **BRUNCH,** The Ballroom, Château Laurier

Guest Speaker: Nathan Glazer
Professor of Education and Sociology
Harvard University

14:30 - 15:00 **REPORT ON PLENARY SESSIONS**

Session Chairmen

15:00 - 15:45 **OPEN DISCUSSION**

15:45 - 16:30 **SUMMATION OF CONFERENCE PROCEEDINGS**

Jacques Hébert
Conference Chairman

19:00 - 20:30 **GALA PERFORMANCE,** National Arts Centre

20:30 - 22:00 **POST-GALA RECEPTION,** National Arts Centre

Hosted by the Honourable Jim Fleming
Minister of State - Multiculturalism

The conference has been organized with the assistance of the Institute for Research on Public Policy

Appendix 4

LIST OF SPEAKERS/LISTE DES CONFÉRENCIERS

JEAN AUGUSTINE
Vice-Principal
St. Francis de Sales
Catholic School
333 Firgrove Crescent
Downsview, Ontario
M3N 1K9
(416) 742-3663

KEN BARNES
President
Canadian Advertising Advisory
Board
1240 Bay Street
Suite 305
Toronto, Ontario
M5R 2A7
(416) 961-6311

JOCELYN BARROW
Member of Board of Governors
British Broadcasting Corporation
Broadcasting House
Langham Place
London WIA IAA
England
1-580-4468

RHÉAL BÉRUBÉ
Directeur
Développement universitaire
Université de Moncton
Édifice Taillon
Moncton (Nouveau-Brunswick)
E1A 3A9
(506) 858-4121

CLIVE CHALKLEY
Corporate Vice-President
Nova, An Alberta Corporation
205 - Fifth Avenue Southwest
Bow Valley 2 - 31st Floor
P.O. Box 2535
Calgary, Alberta
T2P 2N6
(403) 231-9100

LAURENCE DECORE
Senior Law Partner
Decore & Co.
9636 - 102 A Avenue
Edmonton, Alberta
T5H 0G5
(403) 425-1410

JOHN FRYER
President
National Union of Provincial
Government Employees
265 Carling Avenue
Ottawa, Ontario
K1S 2E1
(613) 563-0701

NATHAN GLAZER
Professor of Education and
Sociology
Graduate School of Education
Butman Library, 4th Floor
Harvard University
Cambridge, Massachusetts
U.S.A. 02138
(617) 495-4671

THE HONOURABLE A.J. GRASSBY
Commissioner of Community
Relations - Australia
Box E 280
Canberra ACT 2600
470-633

JACQUES HÉBERT
Coprésident du Comité
d'étude sur la politique
culturelle fédérale et
Président de
Jeunesse Canada Monde
365 avenue Laurier ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0C8
(613) 996-3901

CYNTHIA HEIDE
Director of Corporate Affairs
Benson & Hedges (Canada) Inc.
Place du Canada
1010 de la Gauchetière ouest
Suite 800
Montréal (Québec)
(514) 878-3471

DENIS HARVEY
Managing Editor
Toronto Star
Toronto, Ontario
M5E 1E6
(416) 367-2000

AL LEVIN
Manager of Consumer Affairs
Royal Bank of Canada
1, Place Ville Marie
Montreal, Quebec
(514) 874-6571

GERRY MEINZER
President
Real Time Datapro Ltd.
797 Don Mills Road
Don Mill, Ontario
M3C 1V1
(416) 419-0440

JEFFREY G. REITZ
Professor of Sociology
University of Toronto
563 Spadina Avenue
Toronto, Ontario
M5S 2J7
(416) 978-3411

ROBERT C. WONG
Chairman of the Board and Director
Goulding, Rose and Turner Limited
11 King Street West, Suite 1300
Toronto, Ontario
M5H 1A5
(416) 366-7701

Appendix 5

LIST OF PARTICIPANTS / LISTE DES PARTICIPANTS

Ms. Silvana Anania
Executive Director
International YMCA
5550 Avenue du Parc
Montréal (Québec)
H2V 4H1
(514) 271-2548

Mr. Louis Applebaum
Chairman
Federal Cultural Policy
Review Committee
365 Laurier Avenue West
Ottawa, Ontario
K1A 0C8
(613) 996-3901

Ms. Bea Arnold
Chairperson
Equal Rights and Opportunities
Committee
Manitoba Federation of Agriculture
548 Victor Street
Winnipeg, Manitoba
R3G 1R2
(204) 787-2659

Dr. Marilyn Bowman
Associate Professor and Chairperson
Department of Psychology
Simon Fraser University
Burnaby, British Columbia
V5A 1S6
(604) 291-3358 or (604) 291-3224

Dr. O.W. Breski
President and
Chief Executive Officer
Sandoz (Canada) Limited
385 Bouchard Avenue
Montréal (Québec)
(514) 631-6775

Professor John Brown
Faculty of Business Administration
and Commerce
University of Alberta
Edmonton, Alberta
T6G 2M7
(403) 432-2452

Mr. John Burrell
Operations & Socio-Economic
Affairs Division
Foothills Pipeline (Yukon Ltd.)
1600 Bow Valley Square
205 - 5th Avenue Southwest
Calgary, Alberta
T2P 2B7
(403) 237-1401

Ms. Rita Cadieux
Deputy Chief Commissioner
Canadian Human Rights Commission
Jackson Building, 4th Floor
257 Slater Street
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
(613) 995-1277

Mr. Richard Canney
Institute of Canadian Advertising
8 King Street East
Toronto, Ontario
M5C 1B5
(416) 368-2981

Mr. John D. Carroll
International Vice-President,
Eastern
International Brotherhood of
Boilermakers
2 Dunbloor Road, Suite 107
Islington, Ontario
M9A 2E4
(416) 251-6585

Mr. Walter Carson
Director of Public Affairs
Canadian Organization of Small Business
50 River Street, Suite 200
Toronto, Ontario
M5A 3N9
(416) 869-3203

Mr. Roger Charest
President
CKER Radio
443 - 99th Street
Edmonton, Alberta
T6E 5B6
(406) 438-1480

Ms. Irene Chu
17 Cachet Parkway
Gromley, Ontario
LOH 1GO

Mr. Charles Comrie
Corporate Vice-President, Personnel
The Oshawa Group Ltd.
302 The East Mall
Islington, Ontario
M9B 6B8
(416) 236-1971

Ms. Susan E. Cornell
Director of Public Affairs
Canadian Cable Television Association
85 Albert Street, Suite 405
Ottawa, Ontario
K1P 6A4
(613) 232-2631

Mr. Donald Cruikshank
Vice-President
Bell Canada
160 Elgin Street, Room 800
Ottawa, Ontario
K1G 3J4
(613) 239-5881

Mr. Des Davidge
General Secretary of the National Joint Council
P.O. Box 1525, Station 'B'
Ottawa, Ontario
K1P 5V2
(613) 995-6517

Ms. Karen Dean
Legal Assistant
Farm Workers Legal Services Project
2406 Montrose Avenue
Abbotsford, British Columbia
V2S 3S9
(604) 859-7681

Dr. Audrey Doerr
Associate Professor
Department of Political Science
Simon Fraser University
Burnaby, British Columbia
V5A 1S6
(604) 291-4841

Mr. Mike Doyle
Ottawa Bureau Chief
Winnipeg Free Press
165 Sparks Street, 3rd Floor
Ottawa, Ontario
K1P 5B9
(613) 236-2711

Dr. George E. Eaton
Department of Economics
Atkinson College, Room 434
York University
Toronto, Ontario
M3J 1P3
(416) 667-3235

Mr. John Economides
Assistant Treasure
Imasco Limited
4 Westmount Square
Montréal (Québec)
H3Z 2S8
(514) 937-9111

Mr. Ed Ewasiuk
Alderman
City of Edmonton
City Hall
Edmonton, Alberta
(403) 428-5936

Mr. Tibor Fekete
Consultant
Erokine Resources Limited
707 - 7th Avenue Southwest
Calgary, Alberta
T2P 3H6
(403) 264-5698

Mr. John Foss
Association of Canadian Advertisers
Suite 1010
180 Bloor Street West
Toronto, Ontario
M5S 2V6
(416) 964-3805

Mr. John Francis
President
Francis, Williams, Johnson
Suite 644
700 - 6th Avenue Southwest
Calgary, Alberta
T2P 0T8
(403) 266-7061

Mr. Paul Fraser
President
Canadian Bar Association
1570 - 77 Hornby Street
Vancouver, British Columbia
V6Z 1T3
(604) 687-3216

M. E. Gallant
Président
Commission de la fonction publique
du Canada
L'Esplanade Laurier
Ottawa (Ontario)
K1A 0M7
(613) 992-2788

Dr. John Graham
Department of Economics
Dalhousie University
Halifax, Nova Scotia
B3H 3J5
(902) 424-2026

Mr. John Gratwick
Executive Vice-President
CN Montreal
935 de la Gauchetière ouest
17th Floor
Montréal (Québec)
H3C 3N4
(514) 877-4713

M. Gilles Grenier
Président
Communications Grenier Ltée
400, rue St-Jacques ouest
Bureau 3205
Montréal (Québec)
H2Y 1S2
(514) 288-3378

Dr. Arlene Guinsburg
Department of History
Wilfrid Laurier University
75 University Avenue West
Waterloo, Ontario
N2L 3C5
(519) 844-1970 (ext. 260)

Dr. Leslie Harris
President
Memorial University
Elizabeth Avenue
St. John's, Newfoundland
A1B 3S5
(709) 737-8213

Mr. Allsar Hassan
Economic Council of Canada
P.O. Box 527
Ottawa, Ontario
K1P 5V6
(613) 993-1040

Mr. William Havilland
Counsel-Secretary
Economic Council of Canada
P.O. Box 517
Ottawa, Ontario
K1P 5V6
(613) 993-1634

Mr. Wilson Head
111 York Minster Road
Willowdale, Ontario
M2P 1M5
(416) 221-8227

Dr. Daniel Hill
20 Beveridge Drive
Don Mills, Ontatio
M3A 1W9
(416) 447-6797

Mr. John Hobday
National Director
Canadian Conference of the Arts
141 Laurier Avenue West
Suite 707
Ottawa, Ontario
K1P 5J3
(613) 238-3561

Mr. P.M. Hodgins
Canadian Mental Health Association
10711 - 107th Avenue
Suite 201B
Edmonton, Alberta
T5H 0W6
(403) 426-6665

Mr. Dan Iannuzzi
President
Channel 47 TV
545 Lakeshore Boulevard
West Toronto, Ontario
M5V 1A3
(416) 593-4747

Professor Joseph Jabbra
Department of Political Science
St. Mary's University
Halifax, Nova Scotia
B3H 3C3
(902) 429-9780

Mr. Robert Johnstone
Deputy Minister
Industry, Trade & Commerce
House of Commons
Room 333-WB
Ottawa, Ontario
K1A 0A6
(613) 996-1880

Dr. Bernice Kaczynski
Assistant Professor
Department of History
McMaster University
Hamilton, Ontario
L8S 4L9
(416) 525-9140 ext. 4271

Mr. Dan Kauffman
Project and Facilities Coordinator
CFRN-TV Broadcast House
CFRN-TV
Box 5030, Postal Station 'E'
Edmonton, Alberta
T5P 4C2
(403) 483-3311

Mr. Bill Kennedy
President
Canadian Community Newspapers
Association
Durham Chronicle, Box 230
Durham, Ontario
M0G 1R0
(519) 369-2504 or (416) 366-4277

Dr. Herman Konrad
Deputy Head of the Department
of Anthropology
University of Calgary
Calgary, Alberta
T2N 1N4
(403) 284-6516

M. Gilles Labarre
Adjoint aux affaires nationales
Les Scouts du Canada
9907, rue Parthenais
Montréal (Québec)
H2B 2L3
(514) 382-7983

Ms. Penny Lipsett
Manager of Communications
Xerox Canada Inc.
Don Mills, Ontario
(416) 429-6750

Mr. Camille Lisio
CFMB
35 York Street
Montréal (Québec)
(514) 483-2362

Mr. J.G. Livingstone
President
Imperial Oil Limited
111 St. Clair Avenue West
Toronto, Ontario
M4V 1N5
(416) 968-4305

Mr. Johnny Lombardi
CHIM Radio
637 College Street
Toronto, Ontario
M6G 1B6
(416) 531-9991

Mr. Norman MacLeod
Assistant Vice-President
Household Finance Corporation
85 Bloor Street East
Toronto, Ontario
M4W 1B4
(416) 960-0665

Mr. Ken Mah
Ken's Flower Centre
112 - 37 Jasper Avenue
Edmonton, Alberta
T5K 0L5
(403) 482-2868

Mr. Jack McClelland
President
McClelland-Stewart
25 Hollinger Road
Toronto, Ontario
M4B 3G2

Mr. William McKechnie
President
Willhurst Communications
2323 Yonge Street
Toronto, Ontario
M4P 2C9
(416) 485-7693

Mr. Barry McLoughlin
National Second Vice-President
Association of Canadian Television
and Radio Artists
Room 303, 376 Churchill Avenue
Ottawa, Ontario
K1Z 5C3
(613) 729-1239

Dr. Kenneth McRae
Honourable Secretary
Royal Society of Canada
Professor of Political Science
Carleton University
344 Wellington Street, 3rd Floor
Ottawa, Ontario
K1A 0N4
(613) 733-4562

Ms. Bharati Mukherjee-Blaise
115 Circular Street
Saratoga Springs, New York
U.S.A. 12866
(518) 584-5000 ext. 328

Mr. Harry Nichiporik
Senior Employment Representative
Hudson Bay Oil and Gas
700 - 2nd Street S.W.
Calgary, Alberta
T2P 0X5
(403) 231-3082

Mr. Jim Nininger
President
The Conference Board of Canada
Suite 100, 25 McArthur Road
Ottawa, Ontario
K1L 6R3
(613) 746-1261

M. Pierre O'Neil
Directeur du Service de
l'information
Radio-Canada
1400, boul. Dorchester est
Montréal (Québec)
H2L 2M2
(514) 285-2318

Mr. Bob O'Reilly
Assistant Vice-President
Corporate Affairs
Canadian Broadcasting Corporation
P.O. Box 8478
Ottawa, Ontario
K1G 3J5
(613) 731-3111 ext. 453

Mr. Robert Payne
CKEY Radio Toronto
1 Yonge Street
Toronto, Ontario
M5E 1E5
(416) 489-5200

Dr. S. Petrone
Professor
Faculty of Education
Lakehead University
Thunder Bay, Ontario
P7B 5E1
(807) 345-2121 ext. 695

Mr. Clifford Pilkey
President
Ontario Federation of Labour
Suite 202, 15 Gervais Drive
Don Mills, Ontario
M3C 1Y8
(416) 441-2731

Mr. William C. Reid
Secretary-Treasurer
National Union of Provincial
Employees
265 Carling Avenue
Ottawa, Ontario
K1S 2E1
(613) 563-0701

Ms. Sheila Rittenberg
Human Rights Analyst
Department of Human Resources
CN Montreal
935 de la Gauchetière ouest
7th Floor
Montréal (Québec)
H3C 3N4
(514) 877-4807

Mr. Stanley C. Roberts
President
Canadian Chamber of Commerce
1080 Beaver Hall Hill
Room 170
Montréal (Québec)
H2Z 1T2
(514) 866-4334

Mr. Robert Robichaud
Administrator
Canadian Conference of Teamsters
56 Sparks Street, Suite 500
Ottawa, Ontario
K1P 5A9
(613) 563-0214

Mr. David Roche
Executive Vice-President, Marketing
Joseph E. Seagram & Sons Ltd.
1430 Peel Street
Montréal (Québec)
H3A 1S9
(514) 849-5271

M. Charles Rollet
Directeur de l'information
Télé-Métropole
1425, Alexandre de Sève
Montréal (Québec)
H2L 4J2
(514) 526-9251

Mr. Robert Schulz
President
Schulz Productions
9 New Street
Toronto, Ontario
M5R 1PA
(416) 961-3000

Ms. Rosanna Scotti
Coordinator Multicultural Relations
The Municipality of Metropolitan Toronto
City Hall
5th Floor, West Tower
Toronto, Ontario
M5H 2N1
(416) 367-8672

Mr. Ron Scrimshaw
Manager, Socio-Economic Affairs
Alberta & Saskatchewan Region
Foothills Pipelines (Yukon Ltd.)
1600 - 205, 5th Avenue S.W.
Calgary, Alberta
T2P 2V7
(403) 231-9642

Ms. Terri Semanyk
Executive Assistant to the President
Canadian Broadcasting Corporation
P.O. Box 8478
Ottawa, Ontario
K1G 3J5
(613) 731-3111 ext. 540

Professor George Semeluck
Department of Chemistry
University of New Brunswick
Bag Service No. 45 222
Fredericton, New Brunswick
E3B 6E2
(506) 453-4782

Mr. Ernie Sentes
Secretary-Treasurer
Alberta Federation of Labour
11606- 149th Street
Edmonton, Alberta
T5M 3R3
(403) 451-0810

Dr. Evelyn Shaefer
Associate Professor
Department of Psychology
University of Winnipeg
515 Portage Avenue
Winnipeg, Manitoba
R3B 2E9
(204) 786-7811 ext. 268

Mr. Kevin Shea
Corporate Director of Programming
Rogers Cable Systems Incorporated
P.O. Box 249
Toronto-Dominion Centre
Toronto, Ontario
M5K 1J5
(416) 864-2235

Dr. Thomas Shoyama
School of Public Administration
University of Victoria
P.O. Box 1700
Victoria, British Columbia
V8W 2Y2
(604) 477-6911

Ms. Louise Shulko
Decore and Company
9636 - 102 A Avenue
Edmonton, Alberta
T5H 0G5
(403) 425-1410

Mme Gisèle Simard
Directrice du Programme de traduction
Association des hôpitaux du Canada
410 rue Laurier ouest
Ottawa, Ontario
K1R 7T6
(613) 238-8005

Mr. Gordon Smith
Deputy Minister
Ministry of State for Social Development
171 Slater Street, 12th Floor
Ottawa, Ontario
K1A 1G3
(613) 593-6333

Dr. Ahab Spence
Indian Studies Lecturer
Saskatchewan Indian Federated College
University of Regina
Regina, Saskatchewan
S4S 0A2
(306) 584-8333

Mr. John C. Stefanini
90 Yorkleigh
Toronto, Ontario
(416) 675-9166

Mr. Herbert Stoneham
Vice-President
Corporate and Employee Relations
The Molson Companies Limited
P.O. Box 6015
Toronto AMF, Ontario
L5P 1B8
(416) 675-5500

Dr. Bob Tipman
Division Manager, Metallurgical
Syncrude
288 Ermine Crescent
Fort MacMurray, Alberta
T9H 4M6
(403) 791-5956

Mr. Jan Van Bruchen
President
CJVB
814 Richards Street
Vancouver, British Columbia
V6B 3A7
(604) 688-9931

M. Jacques Vincent
Analyse commerciale
Centre québécois d'innovation industrielle (Montréal)
École Polytechnique
Université de Montréal
Casier Postal 6079, Succursale 'A'
Montréal (Québec)
H3C 3A7
(514) 344-4647

Mr. Dennis Wickie
Director, Human Relations
Inco Limited
1 First Canadian Place
Toronto, Ontario
M5X 1C4
(416) 361-7700

Mr. Len Woolsey
General Manager, Marketing
Bank of Nova Scotia
Toronto Regional Office
44 King Street West
Toronto, Ontario
M5H 1E2
(416) 866-6206

Mr. Max Yalden
Commissioner of Official Languages/
Commissaire aux langues officielles
66 Slater Street, 21st Floor
Ottawa, Ontario
K1A 0T8
(613) 995-7487

Dr. Peter Young
Director of Coordination
Faculty of Engineering
Memorial University
Elizabeth Avenue
St. John's, Newfoundland
A1B 3S5
(709) 737-8000

Mr. Alfred Youngman
Department of Native
American Studies
University of Lethbridge
Lethbridge, Alberta
T1K 3M4
(403) 329-2635

La deuxième décennie du multiculturalisme: perspectives d'avenir

Rapport de la quatrième conférence canadienne sur le multiculturalisme

Les 24 et 25 octobre 1981
Ottawa (Ontario)

Canada

LA DEUXIÈME DÉCENNIE DU MULTICULTURALISME: PERSPECTIVES D'AVENIR

Rapport de la quatrième
Conférence canadienne sur le
multiculturalisme

Ottawa, les 24 et 25 octobre 1981

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1983

N° de cat. Ci 96-13/1983

ISBN 0-662-52700-3

TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos i

Historique 1

Chapitre I: Le multiculturalisme dans les médias 5

1. Présentation du thème 7
2. Idées exprimées 8
   - La presse et les minorités 8
   - La publicité et les minorités visibles 10
3. Synthèse 15

Chapitre II: Le multiculturalisme dans le monde des affaires 17

1. Présentation du thème 19
2. Idées exprimées 20
   - Le multiculturalisme et l'expérience des entreprises 20
3. Synthèse 25

Chapitre III: Le multiculturalisme dans le milieu de travail 27

1. Présentation du thème 29
2. Idées exprimées 31
   - La discrimination raciale au travail 31
   - Les grandes sociétés et l'emploi pour les minorités 34
3. Synthèse 38

Annexe I: Discours du Ministre 41

Annexe II: Le multiculturalisme: d'autres points de vue 55

Annexe III: Ordre du jour 63

Annexe IV: Conférenciers 67

Annexe V: Participants 69

AVANT-PROPOS

Lorsque le gouvernement canadien a souscrit à l'idée de tenir des conférences biennales sur le multiculturalisme, il entrevoyait celles-ci comme une occasion pour les leaders des diverses communautés ethniques de se réunir régulièrement afin de faire le point sur les progrès de la politique du multiculturalisme.

Trois conférences biennales ont précédé celle du 10e anniversaire et se sont toutes révélées très utiles, en ce sens qu'elles nous ont permis de prendre le pouls des communautés les plus concernées.

J'ai cependant cru que pour le 10e anniversaire de la mise en place de cette politique, le temps était venu de lui donner une nouvelle orientation.

Au cours de la première décennie de la politique du multiculturalisme, on a pu être témoin de la vitalité croissante des minorités ethniques et de la reconnaissance accrue des divers patrimoines culturels, ce qui a certes été profitable à nombre de Canadiens.

Toutefois, il est temps que les Canadiens qui ne se préoccupent pas au premier chef de la survie de leur patrimoine culturel deviennent plus conscients de la raison d'être de la politique du multiculturalisme.

Loin de viser pas à diviser les Canadiens, cette politique encourage plutôt ceux qui le désirent à recouvrer leur culture d'origine, à en être fiers et peut-être ainsi à mieux pouvoir apprécier celle de leurs concitoyens.

Lorsqu'on commença à planifier la conférence du 10e anniversaire, il m'est apparu évident que trop de Canadiens ne voyaient pas dans la politique du multiculturalisme une orientation positive visant à éliminer les barrières et à rapprocher les gens en les incitant à découvrir les richesses culturelles dont chaque groupe ethnique est l'héritier.

En cette année du 10e anniversaire, nous avons voulu faire le point, et nous en sommes venus à la conclusion que l'occasion était idéale pour adopter une nouvelle orientation. Cette nouvelle orientation consistait à

faire comprendre à un plus grand nombre de Canadiens, en nous adressant d'abord aux chefs de file des différents secteurs de la société, que le multiculturalisme représente vraiment une politique dynamique et positive. Nous entendions les sensibiliser à certaines réalités déplorables mises en relief lors des biennales antérieures ou portées à mon attention par diverses instances, tel le Conseil consultatif, et les sensibiliser aussi à certaines situations malheureuses qu'il m'a été donné de connaître dans l'exercice de mes fonctions.

Bref, j'espérais que nous pourrions nous engager dans de nouvelles voies, de faire en sorte que la politique soit plus largement acceptée, qu'elle imprègne vraiment la société canadienne et qu'elle ait des répercussions plus positives.

Il existe dans toutes les sociétés des forces qui ont une influence sur tous les citoyens telles, entre autres, les médias, les divers paliers politiques et les grandes entreprises.

En conséquence, j'ai décidé que nous profiterions de la conférence biennale du 10e anniversaire pour réunir des leaders de communautés ethniques, bien sûr, mais également des personnalités occupant des postes d'influence. La conférence nous permettrait de discuter des obstacles qui peuvent donner l'impression à certains Canadiens de ne pas jouir des mêmes droits et du même respect que les autres.

Aussi, pour cette conférence, avons-nous réuni des dirigeants de grandes sociétés, comme Imperial Oil, Bell Canada, la Banque Royale et Benson and Hedges ainsi que des syndicalistes, des universitaires et des gens de robe. Le milieu artistique était représenté par la Conférence canadienne des arts et par l'Association des artistes canadiens de la télévision et de la radio (ACTRA).

Il va sans dire que plusieurs leaders de communautés ethniques participaient également à la conférence.

Notre but n'était pas de provoquer un affrontement mais bien de susciter une discussion sérieuse et valable car je suis convaincu que les Canadiens doivent, pour le bien du pays, apprendre à se comprendre et à s'apprécier mutuellement.

Ce n'est là qu'une étape d'un long cheminement car, dans un pays aussi vaste avec une population relativement faible mais extrêmement hétérogène on ne pourrait s'attendre à éliminer toutes les barrières du jour au lendemain. Je ne doute pas que les lecteurs sauront apprécier la valeur des renseignements contenus dans ce compte rendu de la biennale.

Le ministre d'État au
Multiculturalisme,

Jim Fleming

HISTORIQUE

Au cours des dix dernières années, trois conférences nationales sur le multiculturalisme ont été organisées, la première en 1973, la deuxième en 1976 et la troisième en 1978; elles ont toutes coïncidé avec la réunion annuelle du Conseil consultatif canadien du multiculturalisme (C.C.C.M.).

Les conférences de 1973 et 1978 furent des rencontres à préoccupation communautaire, dont les participants étaient des Canadiens intéressés par les questions de multiculturalisme. Des membres du C.C.C.M., des chefs de file de groupes ethniques, des représentants de mouvements de jeunes, des fonctionnaires, des universitaires et des personnes engagées dans des activités multiculturelles exposèrent leurs vues, présentèrent des communications et participèrent à des ateliers portant sur les sujets suivants : le multiculturalisme et l'identité canadienne, le racisme et la discrimination, les médias, les arts, la préservation des langues ancestrales, les activités multiculturelles des jeunes.

Chaque atelier formula des recommandations sur la politique et les programmes du multiculturalisme et les présenta en séance plénière où elles furent discutées. Les recommandations adoptées après ces brefs débats furent présentées par le C.C.C.M. au ministre d'État chargé du Multiculturalisme.

On procéda autrement pour la conférence de 1976. Des spécialistes eurent alors l'occasion de débattre certaines questions au cours des séances plénières, et la conférence elle-même portait sur un sujet précis : le bilinguisme et le multiculturalisme dans l'optique anglophone et francophone.

Il y fut également question de l'Étude sur les langues non officielles (1976) et de l'Étude sur les attitudes des groupes majoritaires (1977). Une communication présentée par M. Michael Novak, directeur administratif du Ethnic Millions Political Action Committee de New York, donna à la conférence une teinte internationale.

La Quatrième Conférence canadienne sur le multiculturalisme s'est tenue à Ottawa du 23 au 25 octobre 1981. Elle avait pour thème "La deuxième décennie du multiculturalisme : perspectives d'avenir".

Dans son allocution d'introduction, M. Jacques Hébert (coprésident du Comité d'étude de la politique culturelle fédérale et président de Jeunesse Canada-Monde) a exposé les objectifs de la conférence :

> Nous vous avons réunis pour entamer une étude préliminaire de la richesse culturelle du Canada. D'une certaine manière, la présente conférence diffère beaucoup des nombreuses discussions qui se sont tenues au cours des dix dernières années sur le multiculturalisme et sa signification pour les Canadiens. Les participants à ces débats étaient surtout des responsables de groupes ethniques, mais cette fois nous avons décidé d'étudier cette question du multiculturalisme avec d'autres dirigeants. C'est pourquoi nous vous avons convoqués, vous qui représentez les médias, le monde du travail et celui des affaires. Nous espérons pouvoir examiner franchement avec vous quelle influence le multiculturalisme exerce sur notre vie quotidienne et comment mettre à profit la diversité du patrimoine culturel canadien pour atteindre le but que nous visons tous : un Canada fort qui tire parti de toutes ses ressources, dont la plus grande est sa richesse culturelle.

Même si la politique du multiculturalisme dans un cadre bilingue a fait l'objet de recherches et de discussions nombreuses ces dernières années, bien des Canadiens en ont encore une vision étroite et pensent qu'elle ne concerne que les coutumes folkloriques bizarres de gens vivant en marge de la société canadienne. Ils ignorent souvent le fait que ces groupes ethniques possèdent une variété de connaissances théoriques et pratiques véhiculées, précisément, par ces traditions qui leur viennent d'une terre étrangère et d'une époque antérieure. Ironiquement, la plupart de ces gens, comme leurs ancêtres avant eux, ont été admis au Canada, et même encouragés à s'y établir, dans le but de favoriser le développement économique du pays. Pourtant, on passe presque complètement sous silence leur apport et on néglige le potentiel qu'ils représentent pour la croissance future du Canada.

La quatrième conférence visait donc à mieux faire prendre conscience aux participants des avantages économiques que recèlent ces ressources humaines peu exploitées, tant pour eux-mêmes, qu'ils soient gens d'affaires, industriels, responsables de médias, hauts fonctionnaires, chefs syndicaux, que pour le Canada tout entier.

La conférence a abordé trois points principaux : le multiculturalisme dans les médias, le multiculturalisme dans le monde des affaires et le multiculturalisme en milieu de travail. Ces questions ont été étudiées lors de trois séances plénières au cours desquelles les participants ont entendu les exposés de spécialistes issus des milieux universitaires, des médias, du monde du travail et du milieu des affaires. Chaque séance plénière se terminait par un débat et une période de questions.

Le champ d'étude de la conférence, principalement axé sur la situation canadienne, a été élargi par les orateurs invités qui y ont pris la parole : l'honorable A.J. Grassby, commissaire aux Relations communautaires (Australie), Mme Jocelyn Barrow, du conseil d'administration de la British Broadcasting Corporation (Grande-Bretagne) et M. Nathan Glazer, professeur d'éducation et de sociologie à l'université Harvard (États-Unis).

La présidence de la conférence avait été confiée à M. Jacques Hébert, co-président du Comité d'étude de la politique culturelle fédérale et président de Jeunesse Canada-Monde. Les présidents des séances plénières étaient M. Rhéal Bérubé, vice-président du C.C.C.M. et directeur du Développement universitaire à l'université de Moncton (le multiculturalisme dans les médias), M. Gerry Meinzer, vice-président du C.C.C.M. et président de Real Time Data-pro Ltd. (le multiculturalisme dans le monde des affaires), et M. Laurence Decore, président du C.C.C.M. et associé juridique principal de Decore and Co. (le multiculturalisme en milieu de travail).

Le discours inaugural de la quatrième Conférence canadienne sur le multiculturalisme inaugural a été prononcé par M. Jim Fleming, ministre d'État chargé du Multiculturalisme. On en trouvera le texte à l'annexe I.

Chapitre I

LE MULTICULTURALISME DANS LES MÉDIAS

Président de la séance plénière:

Rhéal Bérubé
Directeur du Développement universitaire
Université de Moncton

LE MULTICULTURALISME DANS LES MÉDIAS

1. Présentation du thème

"Dans les médias, le Canada est toujours considéré comme ayant une population blanche."

Dans son exposé du samedi 24 octobre 1981, Mme Jean Augustine, sous-directrice de la St. Francis de Sales Catholic School de Toronto, a traité de la question du multiculturalisme dans les médias. En tant que mère de famille et éducatrice, elle s'est dite surtout inquiète de ce que les médias ne fournissent pas aux jeunes Canadiens appartenant à des minorités visibles, des images positives auxquelles ils puissent s'identifier. Faisant principalement allusion aux émissions et aux messages publicitaires diffusés à la télévision, Mme Augustine a déploré les stéréotypes qu'on y perpétue, de même que l'absence évidente des minorités visibles. Des comptes rendus négatifs dans tous les médias, a-t-elle fait remarquer, ne sont pas forcément toujours synonymes de "mauvaise presse" : les descriptions d'actions prestigieuses ou enviables ne font pas non plus mention des personnes appartenant à des minorités visibles et c'est le même message démoralisant qui s'en dégage - "les membres des minorités visibles ne sont pas des personnes à part entière." Mme Augustine a présenté un exemple éloquent, celui de Salome Bey, une chanteuse canadienne de réputation internationale, à qui, en dépit de sa popularité et de sa renommée, les médias canadiens n'ont jamais fait appel pour leurs messages publicitaires. Mme Augustine a conclu en rappelant aux participants que, dans le monde des affaires comme dans le milieu du travail, les relations se créent très souvent en fonction des perceptions directes qui sont véhiculées par les médias : "Je n'existe pas tant que je n'ai pas fait signe aux autres que j'existe."

M. A.J. Grassby, commissaire aux Relations communautaires d'Australie, a souligné le problème des stéréotypes dans les médias en relevant, dans la presse australienne, quelques exemples qui nous montrent bien comment elle traite des questions relatives aux minorités visibles :

> (...) Dans un quotidien de Sydney, il y quelques années, avant que la presse n'ait fait son examen de conscience et n'ait corrigé son attitude, paraissait la manchette suivante : "Un Grec tire sur un Italien pendant une querelle à propos d'une maîtresse anglaise." En y regardant de plus près, je me suis rendu compte qu'il ne s'agissait pas d'Anglais, d'Italiens ou de Grecs, mais bien de citoyens australiens. Mais je suis sûr que s'ils avaient gagné une médaille aux Jeux olympiques, on aurait pu lire le grand titre suivant : "Trois Australiens de nouveau victorieux."

2. Idées exprimées

. La presse et les minorités

"La réponse au problème des minorités, c'est l'entente, je crois, mais cela prend du temps, vous le savez comme moi."

Mme Bonnie Cornell, adjointe au directeur administratif du Toronto Star, a parlé des reportages sur les minorités visibles et autres groupes ethniques dans la presse. Tout d'abord elle a exprimé sa sympathie à l'égard des minorités, car être une femme dans le milieu journalistique, a-t-elle fait remarquer, équivaut à faire partie d'une minorité.

Au cours de son exposé, Mme Cornell a rappelé l'expérience passée et actuelle du Toronto Star relativement à la couverture des activités des minorités, et elle a présenté son avis sur ce qu'il faudrait faire dans l'avenir. Le Toronto Star a pour mandat, a-t-elle indiqué,

> (...) de travailler à la diffusion, complète et honnête, de nouvelles et d'opinions, avec le plus d'exactitude, de sérieux et d'équité possible. Tous les membres de l'équipe du Toronto Star sont tenus d'honorer ce mandat. Comment y parvenons-nous, par rapport aux intérêts qui sont les vôtres?

Le Toronto Star, a-t-elle indiqué, a deux journalistes qui s'occupent à plein temps des questions et de l'information intéressant la population ethnique de Toronto. Il serait "idiot", a-t-elle déclaré, pour un journal local, quel que soit son tirage, de négliger les besoins d'une portion aussi importante, et sans cesse grandissante, de la population. En 1980-1981, le Star a publié divers reportages à l'intention de la communauté chinoise de Toronto et a fait également paraître des articles sur les femmes musulmanes, les juifs d'origine allemande et les colons ukrainiens du Canada. Le journal a clairement montré qu'il se préoccupait des stéréotypes raciaux dans un article intitulé Why Are Our TV Ads Lily White? (Pourquoi nos messages publicitaires sont-ils "blancs neige"?).

La difficulté que rencontre le Star, lorsqu'il publie ces articles et des dizaines d'autres intéressant tout particulièrement les groupes ethniques, est la réaction hostile des groupes majoritaires de la population :

> Je puis certainement affirmer, en tant qu'ancien éditeur, que trop souvent nos lecteurs téléphonent en disant : "Pourquoi vous intéressez-vous à ces gens-là? Ils ne forment pas la majorité de la population." À pareille question nous pouvons seulement répondre que nous avons le devoir d'enrichir l'information de nos lecteurs et que nous publions ces articles pour les aider à se tenir au courant et à mieux comprendre le monde qui les entoure.

Cependant, en tant que membre du Conseil de presse de l'Ontario, le Star se doit de tenir compte des plaintes sérieuses émanant de ses lecteurs :

> Le Conseil de presse reçoit les plaintes du public relatives à la justesse et à l'impartialité des reportages et, à titre de membre du Conseil, nous avons convenu de faire paraître, en première page du journal, les décisions de cet organisme.

Mme Cornell a fait quelques suggestions au sujet des rapports futurs du Toronto Star avec les groupes ethniques et les minorités visibles. D'abord, selon elle, la tendance à ne mettre l'accent que sur les côtés positifs d'une question, au détriment de ses aspects négatifs possibles, est contraire au sens de responsabilité que doit conserver le journal. Elle précise ainsi sa pensée :

> Nous faisons trop souvent fausse route en ne voulant pas offenser les minorités ethniques et peut-être qu'à la longue, nous rendons un mauvais service à tout le monde. Nous tâcherons à l'avenir d'être plus hardis mais, pour cela, nous aurons besoin de votre appui.

En second lieu, Mme Cornell a signalé qu'une étude, faite à la demande de l'éditeur du Star, Belan Honderich, pour déterminer si la composition ethnique du personnel du journal était "en rapport avec celle de la population actuelle", a révélé qu'elle ne l'était pas. À la suite de cette constatation, un comité d'intervention constitué de plusieurs membres de la haute direction a été formé en août 1981, pour examiner la composition de tous les services du journal sous l'angle des minorités et communautés ethniques. Le Star s'est engagé à corriger ce déséquilibre pour le bien, non seulement de la collectivité, mais du journal lui-même.

Mme Cornell a conclu en soulignant qu'il y va de l'intérêt même du journal que le Star se préoccupe des groupes ethniques:

> Nous ne nous sommes pas toujours montrés à la hauteur de la tâche et nous vous demandons de continuer à nous apporter vos suggestions et votre appui.

- La publicité et les minorités visibles

"Par définition, la publicité est une entité omniprésente: que ce soit à la télévision, à la radio, dans les journaux ou ailleurs, elle fait partie de notre environnement quotidien."

M. Kenneth Barnes, président du Bureau consultatif de la publicité au Canada, parlant de la publicité et du multiculturalisme, a exprimé l'avis que la réclame publicitaire est "un élément extrêmement important des médias" et qu'elle constitue "un élément essentiel de notre économie". Au Canada, a indiqué M. Barnes, le principal annonceur publicitaire est le gouvernement fédéral. Non seulement les biens et les services, mais encore les idées font l'objet de toutes sortes d'annonces.

Le Bureau consultatif de la publicité au Canada travaille à la mise au point de lignes directrices concernant les stéréotypes sexuels. Par le passé, il s'est occupé de questions comme le recours aux enfants dans la publicité et les normes publicitaires relatives à des produits et des services tels que le tabac, les loteries, l'hygiène féminine et les médicaments vendus sans ordonnance.

M. Barnes a fait allusion à deux rapports traitant des liens entre la publicité et les minorités. Le premier, élaboré en 1980 par le Conseil consultatif canadien du multiculturalisme, à l'intention du C.R.T.C., ainsi que le second, une étude de Owaisi-Bangash sur les minorités visibles et les médias, ont tous deux confirmé que les minorités sont nettement sous-représentées dans les messages publicitaires au Canada. En effet, les auteurs du rapport du C.C.C.M. affirment :

> La publicité, dans les mass-médias, a une puissance éducative exceptionnelle, surtout pour l'esprit sans méfiance. C'est pourquoi la publicité a été choisie comme sujet d'examen. Et, de fait, les données rassemblées par le Conseil dans le cadre de cette recherche ont révélé un désintérêt à la fois quantitatif et qualitatif en ce qui concerne la représentation des minorités dans la publicité.

L'étude Owaisi-Bangash est arrivée sensiblement aux mêmes conclusions :

> Notre rapport indique clairement deux choses : les minorités visibles sont pour ainsi dire absentes de la publicité faite dans les mass-médias; seuls les Noirs s'y trouvent un peu mieux représentés. La réglementation américaine visant à leur assurer une plus grande représentation tant au théâtre que dans les médias publicitaires en est en partie responsable. Plusieurs chaînes de télévision américaines présentent d'ailleurs maintenant des feuilletons mettant en vedette des Noirs, et ces séries télévisées se sont par ailleurs bien implantées dans les réseaux canadiens également.

M. Barnes a en outre souligné une constatation intéressante de l'étude Owaisi-Bangash : les minorités visibles qui, en 1978, composaient 1,5 pour cent de la population, regroupaient 2,3 pour cent des personnes apparaissant dans les réclames, mais dans des rôles stéréotypés de gens affamés et nécessiteux.

Il est clair, a affirmé M. Barnes, que des changements et des améliorations s'imposent, mais que l'adoption de lois ou de règlements ne saurait constituer seule la solution au problème actuel. Le principal argument présenté par M. Barnes au sujet du rôle de la publicité dans la promotion du multiculturalisme est que la réclame est essentiellement un outil économique et non un moyen de transformation sociale; elle peut refléter l'évolution de la société mais non la provoquer :

> Les annonceurs publicitaires sont d'abord et avant tout intéressés par les résultats financiers. Une réclame ne vise qu'un seul but : vendre ou, tout au moins, créer un climat favorable à la vente. Lorsqu'un message ne donne aucun résultat, il est vite remplacé. En disant aux annonceurs publicitaires que leurs réclames doivent non seulement faire vendre mais également refléter les réalités

> sociales, on tente de modifier le but premier de la publicité. Et je ne crois pas que cela soit réaliste.

À cet égard, la réserve exprimée par M. Barnes tient au fait que les annonceurs publicitaires sont plus sensibles aux arguments d'ordre commercial qu'aux raisons sociologiques. L'absence de résultats d'enquêtes concernant l'identification, le lieu de résidence, l'importance, les médias préférés et le pouvoir d'achat des groupes minoritaires au Canada, nuit sérieusement aux efforts visant à persuader les annonceurs publicitaires de tenir compte des minorités visibles. M. Barnes a montré l'indigence de l'information disponible sur les groupes minoritaires et sur leur rôle dans la publicité, en relevant quelques exemples du genre de plaintes que reçoit le Conseil des normes de la publicité. En 1981, un total de cinq griefs lui sont parvenus, dont deux qui se sont avérés de bonne foi, mais sans fondement. "Comme vous voyez, de conclure M. Barnes, l'information sur les groupes culturels dans les médias, même sous forme de plaintes, est rarissime."

M. Barnes a cependant indiqué que l'organisme dont il est président travaillait à accroître l'information disponible sur les minorités visibles dans la publicité. Au moment de la conférence, le Bureau consultatif se préparait à entreprendre une enquête sociologique à l'échelle du pays, portant sur la publicité, et M. Barnes avait recommandé que cette enquête comporte une partie sur la question des groupes culturels. Comme la Direction du multiculturalisme envisageait elle aussi de faire une recherche dans le même sens, M. Barnes a proposé que cette partie de l'enquête du Bureau soit mise à la disposition de la Direction et menée par cette dernière "avec l'aide et les conseils de l'industrie de la publicité".

En outre, M. Barnes a proposé qu'il y ait davantage d'échanges, mais dans un cadre moins formel, entre le milieu de la publicité et les groupes multiculturels, et il a proposé de faire office d'organisateur au nom de l'industrie de la publicité. Il a terminé son exposé en insistant de nouveau fortement sur la

nécessité d'accroître et d'améliorer la recherche sur les rapports entre les minorités et la publicité.

Mme Jocelyn Barrow, membre du conseil d'administration de la B.B.C., prenant la parole immédiatement après M. Barnes, est revenue sur la déclaration de ce dernier, voulant que la publicité reflète l'évolution de la société mais ne la provoque pas, et s'est dite persuadée que les médias sont réellement des "agents de transformation sociale". Les médias façonnent la vie des gens

> ... en agissant sur leurs habitudes alimentaires, et en leur dictant ce qu'ils devraient acheter pour se rendre la vie plus agréable, qu'il s'agisse d'articles ménagers ou de divertissements. Ils subissent donc, dans chacune des sphères de leur vie (éducation, information...) l'influence de la publicité.

Le fait que les minorités visibles soient peu présentes dans les médias et n'y soient représentées que sous forme de stéréotypes, limite et réduit les possibilités d'épanouissement de ces mêmes groupes au sein de la société. "Prenons garde", a dit Mme Barrow, "que ne se produise ici ce qui est arrivé en Grande-Bretagne."

Lors de la période de questions qui a suivi, les participants ont eux aussi critiqué les affirmations de M. Barnes au sujet du rôle de la publicité. Par exemple, M. Wilson Head, de l'université York, président de la Ligue nationale des Noirs du Canada, a souligné "l'hostilité extrême manifestée par les grandes agences de publicité à l'idée d'introduire des visages non blancs dans les réclames à Toronto". M. Head était d'avis que, certes, les médias contribuaient à l'évolution sociale mais "d'une manière qui porte préjudice à ceux d'entre nous dont la peau n'est pas blanche."

M. Barnes a répondu avec fermeté aux objections présentées mais, dans ses dernières remarques, à la clôture de la conférence, il a

indiqué que cette rencontre avait tout de même modifié son point de vue :

> Je voudrais dire que l'industrie publicitaire devra apprendre à mieux accepter le fait que la publicité s'avère effectivement un outil de transformation sociale.

D'autres remarques ont été faites, durant la période de questions, par M. Barry McLoughlin, second vice-président national de l'ACTRA, qui a expliqué que l'Association venait de mettre sur pied un comité spécial sur les minorités visibles. Ce comité a constaté que les artistes appartenant à des minorités visibles n'étaient employés que dans un répertoire de rôles extrêmement restreint.

Le président d'une agence de publicité albertaine, M. John Francis, a aussi commenté le fait que ses clients n'étaient généralement pas portés à engager des artistes appartenant à des minorités visibles. Il avait toutefois l'impression qu'un optimisme prudent était de mise, compte tenu du fait que la fragmentation du marché et la diversification des modes de vie semblaient annoncer de nouvelles tendances et l'émergence de nouvelles valeurs sociales.

3. Synthèse

M. Bérubé a de nouveau souligné l'importance capitale des médias pour la promotion de l'image des minorités visibles et d'autres groupes ethniques du Canada, que ce soit par rapport au reste de la société ou par rapport à eux-mêmes.

> Je pense que Jean Augustine a bien résumé la question en disant : "Je n'existe pas tant que je n'ai pas fait signe aux autres que j'existe." Mais, pour faire signe aux autres, il faut déjà savoir qui on est, individuellement et collectivement.

M. Bérubé a également annoncé, dans sa synthèse, que l'idée proposée par M. Barnes, d'un atelier réunissant les médias, les agences de publicité et le C.C.C.M., avait été acceptée par le ce dernier et que des dispositions étaient prises pour que cette rencontre ait lieu au cours du mois d'avril 1982.

Chapitre II

LE MULTICULTURALISME DANS LE MONDE DES AFFAIRES

Président de la séance plénière:
Gerry Meinzer
Président de Real Time Data-pro Ltd.

LE MULTICULTURALISME DANS LE MONDE DES AFFAIRES

1. Présentation du thème

"Du fait de notre appartenance à une société multiculturelle, nous jouissons de certains avantages dans le monde des affaires, tant au niveau national qu'international."

Dans l'allocution qu'il a prononcée pour ouvrir la séance plénière sur le multiculturalisme dans le monde des affaires, M. Meinzer a expliqué que les compétences linguistiques et la connaissance des autres cultures que le Canada acquiert grâce à son caractère multiculturel, sont d'une valeur inestimable pour ses relations commerciales internationales : "Nous sommes non seulement en mesure de parler aux étrangers dans leur propre langue mais également de nous comporter selon leurs coutumes quand nous visitons leur pays." Le discours d'ouverture de M. Fleming illustre bien les remarques de M. Meinzer :

> Au nouveau mercantilisme doit correspondre un nouveau type de cadre, capable de s'adapter au choc culturel et bien au fait des susceptibilités culturelles, passé maître dans l'art d'adopter et d'intégrer des moeurs nationales variées; un cadre aussi qui puisse réduire les coûts et le gaspillage parce qu'il connaît bien l'influence de la culture sur le comportement, qui sache comment stimuler des travailleurs aux idéaux professionnels différents, qui puisse, enfin, lire entre les lignes des rapports provenant d'autres pays et discerner les pièges de la vente à l'étranger, reconnaître ce qui est acceptable ou non. Lorsque les éleveurs américains de volailles ont voulu conquérir le marché asiatique en s'attaquant à un préjugé des Orientaux contre les oiseaux blancs qui, pour eux, sont un symbole religieux, un Canadien connaissant bien l'Extrême-Orient, Donald Shaver, s'est associé à un homme d'affaires japonais pour lancer un programme intensif de

croisements de volailles à plumes rousses, et a laissé les Américains loin derrière dans la conquête de ce marché.

C'est ce genre de connaissance dont nous avons besoin dans ce village planétaire qu'est le monde d'aujourd'hui, et notre nation multiculturelle nous permet de tirer parti de près de 70 cultures différentes à cet égard.

M. Meinzer a également souligné les perspectives que ce mélange de cultures ouvre au Canada, à l'intérieur de ses frontières. Des articles qui devaient auparavant être importés, certaines spécialités alimentaires étrangères par exemple, peuvent aujourd'hui être produits au Canada. Il a cité, entre autres, les saucisses au foie, fabriquées maintenant par des Canadiens d'origine allemande, et même exportées jusqu'en Allemagne.

2. Idées exprimées

. Le multiculturalisme et l'expérience des entreprises

M. Clive Chalkley, vice-président général de la société albertaine Nova, une entreprise florissante de Calgary axée sur la production d'énergie, a fait remarquer que sa compagnie accueillait volontiers des employés d'ethnies différentes. À l'époque de la conférence, Nova comptait approximativement 9 000 employés, répartis dans le monde entier, et dont l'une des caractéristiques était la jeunesse, puisque leur moyenne d'âge n'était que de 34 ans. Jeune, mobile et très qualifié, voilà comment M. Chalkley a décrit le personnel de Nova.

L'une des principales fonctions de M. Chalkley, au poste qu'il occupe, concerne l'organisation du personnel, c'est-à-dire qu'il doit "s'assurer que la compagnie dispose de personnes adéquates, possédant les compétences requises, au bon endroit et au bon moment." Cette responsabilité et le fait qu'il ait lui-même émigré de Grande-Bretagne au Canada lui ont permis de mieux

comprendre les aspirations et les sentiments des employés de sa société qui sont originaires d'autres pays :

> À l'exception peut-être des réfugiés, les immigrants connaissent habituellement une période de sérieuse introspection avant de couper leurs racines et de se lancer dans l'inconnu. C'est généralement une période assez difficile. J'ai remarqué que les nouveaux immigrants sont souvent plus souples, qu'ils s'adaptent mieux aux circonstances et acceptent plus facilement de faire n'importe quel travail.

Après avoir précisé qu'il parlait avant tout de ses observations personnelles, M. Chalkley s'est déclaré "frappé du manque d'information concernant l'influence culturelle qu'ont eue les immigrants et leurs enfants sur la main-d'oeuvre." D'après lui, le vaste mélange culturel que forme le personnel de Nova a été incontestablement favorable à la compagnie; il a cependant précisé que son impression était fondée sur des observations et des sentiments personnels, et non sur des recherches.

M. Chalkley a résumé en sept points principaux les conditions essentielles à l'édification "d'une main-d'oeuvre éclairée travaillant au maximum de ses capacités et avec un maximum d'efficacité." Il s'agit, premièrement, de donner à cette structure des bases économiques saines. Deuxièmement, il faut résoudre le dilemme immigration-chômage en s'inspirant des orientations fournies par les rapports Axworthy et Allmand et en créant peut-être un conseil national de planification de la main-d'oeuvre. Troisièmement, il convient de garantir à tous les Canadiens l'égalité des chances en matière d'accès à l'emploi. Quatrièmement, M. Chalkley a souligné que les entreprises devraient considérer comme une "chance unique", dans les décisions en matière d'emploi ou d'avancement, le défi que présentent les groupes d'intérêt particulier, tels que les minorités visibles, les femmes et les personnes handicapées. À ce sujet, il a fait allusion à un rapport récent (nº 808) du Conference Board of Canada selon lequel 93 pour cent des entreprises

analysées subissaient des pressions de divers groupes : 35 pour cent, de la part des groupes ethniques, 22 pour cent, des femmes, et 15 pour cent, des handicapés. Cinquièmement, M. Chalkley a repris l'argument avancé par Messieurs Meinzer et Fleming, selon lequel une société maîtriserait mieux les données du commerce international si elle augmentait la diversité culturelle et linguistique de son personnel. Les sociétés devraient donc s'efforcer d'accroître leur potentiel dans ce domaine. Sixièmement, les compagnies ne devraient pas négliger "les différences culturelles existant au Canada entre les Canadiens", surtout lorsqu'il est question de déplacer les employés d'un bout à l'autre du pays. En dernier lieu, M. Chalkley a encouragé les cadres et les employeurs à acquérir de bonnes notions sur le comportement humain, puisque ce sont les personnes qui forment la base de toute organisation commerciale.

En conclusion, M. Chalkley a rappelé que les fabricants et autres entrepreneurs canadiens auraient avantage à ne pas négliger l'importance que représente le commerce extérieur pour les entreprises canadiennes.

La parole a ensuite été donnée à M. Bob Wong, président du conseil d'administration de Goulding, Rose and Turner Ltd, une société membre de la Bourse de Montréal et de la Bourse de Toronto ainsi que de l'Association canadienne des courtiers en valeurs mobilières.

M. Wong a d'abord déclaré qu'il comprenait fort bien les préoccupations exprimées par les participants à la conférence et qu'il les faisait pleinement siennes. Cependant, il a teinté d'optimisme ses commentaires d'introduction en expliquant :

> Je suis en mesure de confirmer que le multiculturalisme joue véritablement un rôle dans le monde des affaires, et notamment sur le marché le plus actif au monde, celui de la bourse.

M. Wong a attribué l'expansion rapide de Goulding, Rose and Turner à trois facteurs principaux : la diversification de son

activité, celle des territoires où elle s'exerce et une politique de commercialisation qui tient compte de la diversité culturelle. La compagnie s'est rendu compte que souvent les investisseurs d'origine culturelle différente sont plus à l'aise lorsqu'ils peuvent négocier dans leur propre langue et qu'ils n'ont pas toujours "les mêmes objectifs, motivations et attitudes en matière d'investissement." La décision de Goulding, Rose and Turner de devenir une compagnie à caractère multiculturel a donc été prise de façon délibérée. C'est ce qui lui a permis de traiter avec efficacité et un souci de coordination avec des groupes comme la communauté chinoise de Toronto. Les efforts de Goulding, Rose and Turner en matière de multiculturalisme "contribuent probablement à environ 15 pour cent des ventes totales", a expliqué M. Wong.

Pour conclure son allocution, M. Wong a adressé des félicitations à la Direction du multiculturalisme, à l'occasion du 10e anniversaire de l'adoption de la politique multiculturelle : "Je crois en effet," a-t-il ajouté, "que la diversité culturelle et la politique appliquée à cet égard sont aujourd'hui mieux reconnues au Canada."

Le troisième orateur, Mme Cynthia Heide, directrice des services généraux de Benson and Hedges Inc. (Canada), a commencé son allocution en rappelant aux participants que

> ... les cultures et les frontières géographiques ne suivent pas la même configuration territoriale, et le grand mythe est de croire qu'une société soit ou puisse être monoculturelle.

Le rejet du patrimoine culturel ne doit pas être le prix qu'une personne doit payer pour avoir le sentiment d'appartenir à un nouveau pays, a-t-elle souligné :

> Les essais de société monoculturelle idéale, sorte de creuset où l'assimilation permettrait d'intégrer différentes cultures, ont échoué, conduisant même aux affrontements tragiques qui marquent les

> grands conflits sociaux d'aujourd'hui. Par conséquent, l'idée d'une société multiculturelle est particulièrement hardie et très bien adaptée au contexte canadien. C'est une notion qui vise à assurer la cohésion entre des groupes multiples et diversifiés, et non pas à les rendre uniformes.

Mme Heide a fait remarquer que, dans le passé, les contacts culturels s'effectuaient par le biais de la guerre et du commerce. Depuis que la guerre technologique a supprimé les contacts entre les personnes au cours de la bataille, le commerce est l'un des moyens essentiels par lequel les cultures entrent en contact. "Le commerce," a-t-elle fait observer, "est à la base même des échanges entre les hommes."

Les compagnies qui désirent profiter des avantages qu'offre le multiculturalisme doivent mettre sur pied, à l'intention des groupes minoritaires, des programmes de communication et de formation, et leur donner des chances de progresser :

> Le sort des entreprises est trop dépendant de la situation sociale pour qu'elles fassent abstraction des avantages économiques et autres que leur apporterait une société multiculturelle. La diversification culturelle, qui semble si bien se prêter à notre passé et à notre évolution, sera l'un des grands défis de la présente décennie, et c'est au sein des entreprises que les politiques et les méthodes se révéleront à l'usage comme une réussite ou un échec.

Pour terminer, Mme Heide a rappelé le mot de Robert Frost : "Je ne veux pas d'une société homogène. Je veux voir la crème monter à la surface."

À la période de questions, M. Chalkley a été invité à dire ce qu'il savait de l'habitude qu'ont les entreprises européennes de recruter des personnes ayant des connaissances linguistiques et ethnoculturelles en vue d'emplois dans le domaine du commerce

international. Tout en disant qu'il ne se sentait pas vraiment qualifié pour répondre à cette question, M. Chalkley a quand même exprimé l'avis que, dans le contexte canadien, les entreprises à la pointe du progrès, celles qui "s'intéressent à l'épanouissement de leur personnel, pour le bien mutuel des employés et de la société, se penchent certainement sur ces questions."

3. Synthèse

Dans sa récapitulation, le président, M. Meinzer, s'est personnellement déclaré en faveur du multiculturalisme, qu'il considère comme un élément d'enrichissement, aussi bien pour les marchés nationaux que pour les marchés étrangers. Il a fait remarquer en outre :

> C'est dans la petite entreprise que la diversité culturelle prend toute sa valeur. Elle est la pierre angulaire de notre économie où de nombreux immigrants ont choisi de tenter leur chance, peut-être parce que les règles des grandes sociétés étaient trop complexes ou trop différentes de celles auxquelles ils étaient habitués. Ils se sont établis à leur compte. Ils ont réussi et ont grandement contribué à la prospérité de notre pays.

M. Meinzer a conclu en réaffirmant à nouveau cette conviction :

> Nous pouvons bâtir notre propre fierté nationale et l'alimenter par l'apport du multiculturalisme; il nous permet en effet de contribuer davantage à notre épanouissement personnel, à celui du pays ainsi qu'à celui des échanges commerciaux dans leur ensemble.

Chapitre III

LE MULTICULTURALISME DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

Président de la séance plénière:

Laurence Decore
Associé principal de l'étude Decore & Co.

LE MULTICULTURALISME DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

1. Présentation du thème

"Les échanges interculturels et l'éducation ne suffisent pas, par eux-mêmes, à diminuer les conflits raciaux. Des efforts doivent être faits pour répondre aux attentes des minorités raciales et culturelles dans le milieu de travail."

Mme Jean Augustine et M. Fleming ont tous deux bien montré qu'ils se souciaient de la discrimination qui s'exerce, dans le milieu de travail, contre les membres des minorités visibles, autant à l'embauche que dans les promotions.

Dans son intervention du samedi 24 octobre 1981, Mme Augustine a indiqué que la discrimination dans le milieu de travail est un procédé à double tranchant qui détruit aussi bien l'employé refusé que l'employeur qui le refuse.

> Dans la société actuelle, le problème fondamental est la discrimination qui bloque les possibilités d'emploi. Les entreprises et commerces qui s'accrochent à l'idée que c'est leur droit d'engager qui ils veulent, et qui ferment leurs portes aux groupes minoritaires par le biais des processus de sélection, agissent à l'encontre des idéaux de la société canadienne. En outre, ils se privent de la masse énorme de compétences, de talents et de créativité que ces groupes peuvent apporter à notre pays.

Parmi les idées émises par Mme Augustine pour améliorer la situation des minorités en matière d'emploi, on peut relever celles d'améliorer les facilités d'obtention des certificats professionnels pour les nouveaux arrivants, de donner une formation spéciale aux agents du personnel sur le plan de la tolérance raciale, et d'augmenter les possibilités de placement pour les immigrants ayant une formation spécialisée.

Dans son intervention sur le multiculturalisme dans le milieu de travail, M. Fleming a fait ressortir l'idée que tous sont victimes de la discrimination raciale dans l'emploi, y compris les entreprises qui la pratiquent :

> Vous qui êtes dans les affaires devriez, je crois, vous demander s'il est de bonne politique d'empêcher quiconque de travailler au maximum de ses capacités, alors que nous voulons avant tout augmenter la productivité. Demandez-vous s'il est intelligent d'empêcher les gens de réussir, alors que plus ils sont à l'aise, plus ils achètent. Pendant longtemps, les États américains du Sud dans lesquels la discrimination était la plus élevée ont eu le niveau de vie le plus bas des États-Unis, tandis que les États du Nord où la tolérance était la plus grande avaient le niveau de vie le plus élevé.
>
> De toute évidence, plus nous aiderons les autres à réussir, plus nous réussirons tous. Une politique multiculturelle qui lutte contre la discrimination ne profite pas aux victimes seulement, mais aussi à ceux qui la mettent en pratique. La discrimination alourdit les charges de tous les contribuables. Elle tue la motivation, engendre l'aliénation et l'apathie. Derrière la discrimination se dissimule un très lourd tribut : la pauvreté et l'insalubrité, qui nous coûtent si cher en dépenses d'hygiène et de bien-être; la lutte contre les incendies et le renforcement de la police; le vandalisme, qui nous fait perdre plus d'une centaine de millions de dollars chaque année; les ressentiments et l'hostilité qui réduisent la productivité, alimentent les malaises ouvriers et sociaux, les conflits chroniques et la désunion.

2. Idées exprimées

. La discrimination raciale au travail

M. Jeffrey G. Reitz, professeur de sociologie à l'université de Toronto, a axé son intervention sur "les relations interethniques et interraciales au travail dans le contexte canadien et (...) l'impact ou les répercussions d'une partie des recherches menées au cours des deux dernières décennies sur les relations raciales et ethniques dans le milieu de travail au Canada". M. Reitz a tout d'abord présenté l'objectif de la politique multiculturelle lancée en 1971 :

> Cette politique préconise l'égalité des chances individuelles à l'école, en milieu de travail, en politique et devant la loi, car les mesures pénalisant les groupes culturels dans ces domaines sont incompatibles avec la liberté culturelle. Une société véritablement multiculturelle n'inflige aucune sanction aux membres dont les orientations ou préférences culturelles ne sont pas conformes à celles de la culture dominante. La notion de liberté culturelle comporte même le droit, pour chaque groupe ethnique, de mettre en valeur ses propres formes d'expression culturelle.

M. Reitz a ensuite rappelé les quatres moyens énoncés dans la politique de 1971 pour promouvoir la liberté culturelle :

i) assistance apportée aux groupes culturels qui désirent conserver leur culture;

ii) aide aux membres de ces groupes pour "surmonter les barrières culturelles qui les empêchent de participer pleinement à la vie canadienne";

iii) échanges interculturels et éducation;

iv) aide à l'apprentissage d'une langue officielle.

M. Reitz a fait remarquer qu'il conviendrait, au cours des années 1980, de déplacer l'accent du programme multiculturel, c'est-à-dire de donner moins d'importance aux éléments i) et iii), qui portent sur l'épanouissement culturel, et insister davantage sur les éléments ii) et iv) qui concernent "les rencontres entre les groupes et visent à supprimer les inégalités de chances qui peuvent surgir".

L'arrivée au Canada, ces dix dernières années, d'un grand nombre d'immigrants appartenant aux minorités visibles, s'est accompagnée, a poursuivi M. Reitz, d'une vague d'accusations graves concernant les préjugés raciaux et les pratiques discriminatoires. Il semble en outre, d'après les résultats d'enquêtes, que ces accusations ne sont pas sans fondement et qu'il est vrai que les membres des minorités visibles ont à surmonter des "barrières énormes" pour se sentir égaux dans leur milieu de travail. De plus, ces nouvelles minorités raciales paraissent être plus difficilement acceptées que les immigrants des minorités européennes plus anciennes.

Cette résistance plus forte à accueillir les minorités visibles tient au fait que les pressions économiques, qui ne cessent de s'accroître depuis le début des années 80, donnent naissance à de nouvelles orientations sociales qui "s'éloignent des considérations de justice sociale et de droits de la personne, et se rapprochent (...) de préoccupations telles que l'inflation, le chômage, les coûts de l'énergie et la hausse des taux d'intérêt".

Les recherches menées ces 20 dernières années sur l'égalité des chances entre les minorités visibles et les autres groupes ethniques dans l'économie canadienne indiquent "que la plupart des groupes ethniques d'origine européenne se sont montrés dynamiques en milieu de travail."

Toutefois, a fait remarquer M. Reitz, s'il y a égalité de revenu, cela ne signifie pas nécessairement qu'il n'y a pas eu discrimination. Beaucoup d'immigrants européens ont restreint leurs

recherches d'emploi aux secteurs dans lesquels leur minorité formait le gros de la main-d'oeuvre. Cette forme de ségrégation explique le nombre élevé de hauts salariés dans les minorités italienne ou juive, par exemple. Si ces travailleurs n'étaient pas regroupés de cette façon, leurs revenus pourraient paraître plus bas que ceux des Anglo-Saxons travaillant dans les mêmes domaines. Cette remarque, en tous cas, vaut certainement pour les immigrantes qui travaillent.

Des enquêtes récentes montrent que

> ... la plupart des gens pensent qu'en matière d'emploi, la discrimination contre les minorités visibles est plus grave que contre les autres groupes, et les minorités raciales elles-mêmes sont plus souvent conscientes d'avoir fait l'expérience de ce genre de discrimination.

La question est maintenant de savoir, a expliqué M. Reitz, si le préjudice subi par les minorités visibles en matière d'emploi est temporaire ou permanent. L'attitude discriminatoire peut-elle être considérée comme une transition avant l'acceptation, comme ce fut le cas pour de nombreux groupes d'immigrants européens, ou bien se perpétuera-t-elle pendant des générations? M. Reitz a examiné quelques-uns des facteurs qui pourraient influer sur la réponse définitive à cette question, notamment : l'étendue des contacts entre les groupes, ce facteur étant parfois lui-même source de tensions et d'hostilité; la perception, positive ou négative, que le public a de la politique multiculturelle; la nature de l'économie nationale; enfin, les attentes et les attitudes de la seconde génération, dans les familles des nouvelles minorités visibles.

M. Reitz a la nette impression que, contrairement à ce qu'on croit souvent, l'ignorance ou l'absence de contacts avec les groupes minoritaires n'est pas toujours à la base des pratiques discriminatoires. La haine raciale est souvent le fruit de conflits d'intérêt d'ordre économique. Ceux qui pensent que l'afflux de nouveaux groupes culturels constitue une menace grave

pour leurs possibilités d'emploi sont bien souvent aussi ceux qui préconisent et pratiquent la discrimination à cet égard.

L'une des solutions que M. Reitz propose pour l'avenir consiste à créer de meilleures possibilités d'implantation commerciale à l'intérieur des communautés minoritaires :

> Dans les groupes d'origine européenne, la réussite commerciale a joué un rôle crucial dans la mobilité professionnelle et la protection contre la discrimination au Canada, et il convient de la promouvoir activement auprès des nouveaux groupes. Outre son importance pour lutter contre la discrimination, cette insistance sur la création d'entreprises au sein des groupes ethniques possède deux autres vertus : elle favorisera la diversité culturelle en renforçant la vie du groupe ethnique, et elle contribuera à stimuler l'activité économique, chose importante à une époque si soucieuse de rentabilité.

. Les grandes sociétés et l'emploi pour les minorités

M. Alfred Levin, directeur du secteur consommation à la Banque Royale du Canada, a débuté son exposé par quelques brèves observations sur l'entreprise commerciale :

> Pour moi, les entreprises qui réussissent sont celles qui savent résoudre les problèmes et satisfaire les besoins. Nous puisons notre force dans notre aptitude à organiser les choses, les gens et l'information de manière à atteindre des objectifs donnés, mesurables, sur des périodes de temps successives. Ces périodes sont assez courtes pour nous permettre de surveiller notre progression, et assez longues, en même temps, pour que nous puissions mesurer notre efficacité. De plus, dans le domaine bancaire, ce sont d'abord les personnes qui comptent; cela nécessite une bonne

> connaissance des conditions de vie ainsi qué l'aptitude à innover et à s'adapter efficacement à l'évolution rapide du milieu. Il faut bien comprendre que l'industrie moderne fait beaucoup plus que simplement produire des biens et dispenser des services. Que nous le voulions ou non, c'est elle qui est à l'origine des conditions de vie des êtres humains.

Par conséquent, en raison de sa dépendance et de son engagement par rapport à l'homme, le monde des affaires établit des rapports de réciprocité avec la société dans son ensemble. Les tendances sociales se reflètent dans les opérations commerciales et les tendances du commerce rejaillissent sur la société. En outre, le milieu des affaires est extrêmement compétitif. Le besoin de compétences et de ressources humaines dans le milieu de travail devrait, selon M. Levin, rendre les entreprises "insensibles à la couleur". La sélection des employés ne devrait se faire qu'en fonction des qualifications et de la compétence.

En ce qui concerne le multiculturalisme, la politique de la Banque Royale est tournée vers l'avenir. Avec ses 1 540 succursales au Canada et ses 450 autres de par le monde, la Banque dessert un très vaste éventail de cultures. M. Levin fait observer que

> ... bien avant que le multiculturalisme devienne un terme officiel, la Banque Royale fonctionnait dans cette optique. Par exemple, elle publie et distribue des calendriers chinois et juifs ainsi que des brochures et de la documentation sur ses services dans de nombreuses langues, outre les deux langues officielles du Canada. En fait, longtemps avant les travaux de la Commission Laurendeau-Dunton, la Banque Royale avait mis au point un lexique de terminologie bancaire anglais-français qui a, par la suite, servi à composer le lexique des affaires, publié par l'Office de la langue française.

Sur les 36 000 membres du personnel de la Banque, 25 pour cent environ sont nés ailleurs qu'au Canada et beaucoup d'autres sont membres de minorités ethniques, établis au Canada depuis deux ou trois générations. Au niveau des cadres supérieurs, la représentation des minorités équivaut à 21 pour cent de l'effectif.

L'un des moyens dont la Banque se sert pour assurer "l'application quotidienne de la politique de non-discrimination au sein du personnel" est l'existence d'un coordonnateur pour l'égalité des chances dans l'emploi. Son travail consiste à surveiller les procédures de recrutement et de promotion afin d'assurer la bonne application des règles concernant l'égalité des chances.

Dans un sondage d'opinion récemment effectué par la Banque Royale, a indiqué M. Levin, 81 pour cent des personnes interrogées se sont dites soit tout à fait d'accord soit plutôt d'accord avec le fait que "les relations entre employés de différentes origines ethniques sont généralement bonnes". La proposition affirmant que "les personnes avec qui je travaille font généralement bon accueil aux nouveaux employés" a obtenu 89 pour cent de réponses positives. Toutefois, M. Levin a reconnu que même à la Banque Royale il restait encore des progrès à faire; seulement 40 pour cent des personnes interrogées se sont dites d'accord sur le fait que "l'origine ethnique n'a que peu ou pas d'importance pour obtenir une promotion à la Banque Royale".

Dans la conclusion de son discours, M. Levin a souligné à nouveau l'intérêt que présente pour le monde des affaires

> ... une approche englobant tous les groupes culturels et socio-économiques, de façon à éviter, par les saines relations qu'ils ont entre eux, qu'un seul groupe acquière des privilèges spéciaux au détriment des autres.

L'orateur suivant à traiter du multiculturalisme en milieu de travail, M. John Fryer, président du Syndicat national de la fonction publique provinciale (SNFPP), a commencé son discours

par un aperçu rapide de cet organisme. Deuxième plus important syndicat au pays, avec près de 250 000 membres, et dont l'effectif s'est constitué en cinq ans seulement, il a dû consacrer "une grande partie de ce temps à organiser notre fonctionnement interne et, pas autant que nous l'aurions voulu, à nous occuper de la société en général".

M. Fryer a exprimé l'importance, pour les nouveaux venus au Canada, de se sentir acceptés dans leur milieu de travail, ajoutant que ce premier contact est souvent "la première impression concrète du nouveau venu sur ce que sera sa vie au Canada".

Les difficultés économiques que connaît actuellement notre pays et la pénurie d'emplois rendent plus ardue la bonne intégration dans leur milieu de travail des nouveaux arrivants au Canada. "Je crois," a poursuivi M. Fryer, "qu'il conviendrait de mettre en équilibre l'immigration et la formation de nos propres concitoyens." Comme M. Reitz, M. Fryer avait l'impression que les conflits d'intérêt économiques étaient une source importante de pratiques discriminatoires et d'hostilité raciale, et il a ajouté :

> ... Nous avons grand besoin du renfort que représente l'apport de personnes qualifiées dans notre main-d'oeuvre, et nous en aurons encore besoin dans l'avenir, mais il faut veiller de très près au maintien de l'équilibre entre la formation acquise au Canada et les compétences importées, surtout en cette période de chômage élevé parmi les jeunes. Nous souhaiterions que le gouvernement indique quelles sont les priorités à cet égard.

En conclusion, M. Fryer a fait l'éloge du Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique, qui joue un rôle utile, sur le plan humain, pour accueillir dans leur milieu de travail les nouveaux arrivants au Canada :

> Depuis quelques années, dans la région de Toronto, les métallurgistes mettent en oeuvre un programme facilitant l'apprentissage de leur langue de travail aux nouveaux Canadiens et leur enseignent en même temps les rudiments nécessaires pour obtenir la citoyenneté canadienne. La cérémonie de remise des certificats de citoyenneté est entourée de la dignité qui convient, et conduite par un juge de la citoyenneté dans la grande salle du Syndicat des métallurgistes. Cette forme d'accueil devrait être la règle et non l'exception.

Enfin, M. Fryer a rappelé aux participants que si les nouveaux arrivants se trouvent bien du rôle que le syndicat joue pour faciliter leur intégration et la fraternisation avec leurs collègues de travail, le syndicat récolte et récompense les bénéfices de la participation antérieure des travailleurs immigrants à des mouvements syndicaux étrangers, dont certains sont encore plus développés qu'au Canada.

Au cours de la période de questions qui a suivi, un représentant du mouvement syndical ontarien a parlé du vaste programme d'information lancé par ce dernier et comprenant des brochures, des films-éclair et des affiches sur le problème du racisme dans la province.

3. Synthèse

Le président, M. Decore, s'est dit pleinement convaincu de la valeur et de la nécessité du multiculturalisme dans le milieu de travail au Canada, et a illustré son propos en racontant une anecdote au sujet d'un homme d'affaires dont la réussite tenait, en grande partie, à son aptitude à communiquer dans une langue minoritaire :

> Il a été élevé en Alberta. Il m'a raconté qu'il avait eu une envie folle d'apprendre le russe, apparemment sans raison, mais il l'a fait quand

même. Plus tard, lors d'un séjour chez des parents en Angleterre, il a visité une usine fabriquant des stylos à bille. Il s'est arrangé pour acheter ces stylos et les rapporter en Alberta. Aujourd'hui, il gagne fort bien sa vie en les vendant aux Russes.

L'époque où les Canadiens pouvaient "s'attendre à ce que le monde entier vienne à eux et leur parle anglais tout le temps" est aujourd'hui révolue, de conclure M. Decore.

Annexe I

À QUI S'ADRESSE LE MULTICULTURALISME?

discours prononcé par
l'honorable Jim Fleming,
ministre d'État au Multiculturalisme

Mesdames et Messieurs,

À chacune de ces conférences annuelles, et à maintes et maintes reprises dans l'intervalle, on s'entend poser cette même question: "À qui s'adresse le multiculturalisme?" La réponse que la plupart des Canadiens apporteraient n'est pas, je crois, difficile à deviner.

Bien qu'officiellement le multiculturalisme soit entré dans les faits depuis dix ans, ceux qui répondraient à cette question diraient probablement qu'il s'adresse à une minorité. Ils diraient qu'il s'agit d'un programme de subventions visant à aider les immigrants récemment arrivés au pays à se sentir moins perdus ou moins isolés, ou encore d'un programme de subventions destiné à permettre aux principales communautés ethniques de préserver leurs coutumes ancestrales. Mais, dans un cas comme dans l'autre, ce serait pour eux un programme sans importance, marginal en quelque sorte.

Cette idée qu'on se fait communément du multiculturalisme rejoint d'ailleurs l'observation de De Tocqueville, qui soulignait qu'une notion fausse énoncée avec clarté et précision a plus de crédit qu'une vérité obscure et complexe. On considère le multiculturalisme comme une réalité marginale tout simplement parce qu'on n'en saisit pas le sens.

Or, le gouvernement n'a pas inventé le multiculturalisme, il n'a fait qu'en reconnaître l'existence. Notre pays n'est pas uniquement le résultat de l'union politique de diverses régions géographiques, il constitue une communauté de plus de 70 cultures. Montréal est, en importance, la deuxième ville francophone du monde. La majorité

des habitants des provinces des Prairies ne sont ni anglophones ni francophones. À Toronto, où les écoles rivalisent par la diversité ethnique de leurs effectifs avec les Nations unies, près de la moitié des élèves ont comme langue maternelle une langue autre que l'anglais. Le fait est qu'il n'existe aujourd'hui aucun groupe linguistique majoritaire au Canada. Nous formons tous des minorités, comme nous sommes tous des réfugiés de la mer - à l'exception, bien sûr, des autochtones, qui sont venus à pied. La seule différence, c'est que certains d'entre nous ont accosté plus tôt que d'autres.

Le multiculturalisme n'est ni un mirage social ni une vision idéaliste. Ce n'est pas non plus un pieux hommage rendu à la diversité, ni un déploiement de costumes bigarrés dans des cérémonies ou des festivals, ni un leurre agité par des politiciens pour gagner le vote des communautés ethniques. Le multiculturalisme n'est pas l'affaire d'une minorité, mais celle de la nation tout entière.

Certains d'entre vous ne partagent peut-être pas cet avis : je m'exprimerai donc en d'autres termes. Le multiculturalisme concerne tous ceux qui se préoccupent de l'unité et de la stabilité du Canada. Il concerne les intellectuels qui se soucient de culture et de vérité, les travailleurs qui aspirent à l'égalité, les journalistes qui puisent leur inspiration dans la diversité et les hommes d'affaires qui se vouent à la croissance économique de notre pays.

Trop de gens ont cru pendant trop longtemps que le multiculturalisme était une faiblesse. Loin d'être la faiblesse du Canada, le multiculturalisme en est la force. Il oblige notre société à faire preuve de tolérance à l'égard de la diversité, tolérance qui, comme l'a souligné John Stuart Mill, est en général proportionnelle au degré de génie, de vitalité intellectuelle et de courage moral d'une collectivité. Les innovateurs ne sont jamais des gens qui partagent les idées de la majorité. Einstein, Edison, Pasteur, Freud - tous les grands hommes qui ont fait progresser le savoir et amélioré le sort du genre humain avaient une façon de penser et d'agir bien à eux.

Et c'est là le but de la conférence : faire ressortir les avantages qu'apporte la diversité, amener les gens à penser au multiculturalisme en termes positifs, vous encourager, vous, les chefs de file de notre société, à vous demander s'il est possible d'ignorer la réalité, et à quel prix, ou encore si l'on ne pourrait pas l'accepter et en tirer des avantages. En résumé, vous devriez vous demander ce que vous gagneriez à accepter le caractère multiculturel du Canada.

Laissez-moi m'expliquer. Je suis sûr que vous vous intéressez tous à notre économie et aux exportations, qui en constituent le pilier et qui nous ont rapporté 60 milliards de dollars l'an dernier, soit plus du quart du total de notre produit national brut. Tous les pays s'efforcent d'accroître leurs exportations afin de couvrir leurs dépenses énergétiques, et un grand nombre d'entreprises canadiennes abandonnent certains types de produits traditionnels pour se consacrer à ceux qui trouvent plus aisément preneurs sur les marchés mondiaux.

Or, la concurrence est extrêmement vive sur ces marchés. Il nous faut donc mettre tous les atouts dans notre jeu, et l'un de ceux-ci, et non des moindres, est la connaissance des langues étrangères. Actuellement, au Canada, quelque 85 000 personnes suivent des cours de langue offerts le soir par des groupes ethniques grâce à des subventions au titre du multiculturalisme, et 70 000 ou 80 000 autres étudient leur langue d'origine dans le cadre de programmes mis en oeuvre par les ministères provinciaux de l'Éducation. Notre politique de multiculturalisme contribue aussi à la création d'un énorme réservoir de compétences dans le domaine linguistique; celui-ci, s'il est bien exploité, pourrait nous aider à faire concurrence aux pays étrangers qui reconnaissent depuis longtemps l'importance de pouvoir communiquer avec leurs clients dans leur idiome.

Le nouvel ordre économique mondial réclame un nouveau type d'employé d'entreprise, celui qui sait comment s'adapter à une culture différente. Une société multinationale qui a une succursale au Moyen-Orient rapporte, par exemple, qu'elle a dû procéder au rapatriement prématuré de la moitié de ses employés. Le coût de

l'opération s'est élevé à quelque 55 000 dollars par famille, sans compter les dépenses pour remplacer le personnel défaillant.

Les règles nouvelles du commerce international réclament également un nouveau type de chef d'entreprise. Celui-ci doit-être doté d'un esprit cosmopolite, souple et ouvert, attentif aux susceptibilités culturelles et capable de s'accommoder de moeurs et de coutumes étrangères. Il doit être en mesure de limiter au minimum les dépenses et les pertes, parce que conscient de l'influence de la culture sur le comportement humain, de motiver des travailleurs ayant une éthique professionnelle différente, de deviner ce qui est sous-entendu dans les rapports émanant de l'étranger et de déceler les écueils susceptibles de faire obstacle aux échanges, en un mot, de décider ce qu'il convient de faire ou de ne pas faire. Quand des aviculteurs américains s'avisèrent d'exploiter le marché asiatique de la volaille en s'attaquant aux mythes entourant les oiseaux à plumage blanc, auxquels s'attache une signification religieuse, un Canadien qui connaissait l'Extrême-Orient, Donald Shaver, eut tôt fait de leur couper l'herbe sous les pieds en lançant, de concert avec un homme d'affaires japonais, un programme intensif d'élevage de volaille à plumage rouge issue de croisements. Et ses efforts ont été plus que fructueux.

Tel est le genre de mentalité dont nous avons besoin pour survivre dans le village planétaire d'aujourd'hui, et notre nation, de par sa nature multiculturelle, nous offre plus de 70 communautés ethniques où aller la chercher. Non seulement notre multiculturalisme nous permet de mieux préparer les travailleurs qui seront envoyés à l'étranger, mais il met à notre portée un réservoir où se trouve accumulé le savoir du monde entier. Or, à une époque où le savoir est fondamental, c'est en mettant à profit ses connaissances qu'on trouve le succès. Les Japonais admettent volontiers qu'ils doivent leur prospérité économique d'après-guerre moins à leurs propres travaux de recherche qu'à l'exploitation et à la commercialisation des connaissances des autres. Nos diverses communautés ethniques ont des ramifications culturelles s'étendant jusque dans les grands centres mondiaux du savoir; elles ont accès aux dernières découvertes et innovations et forment par là un véritable service de

renseignements capable de glaner des informations dans le monde entier pour le plus grand profit des entreprises canadiennes.

Le monde offre l'image d'une vaste toile tissée de mille liens au travers desquels apparaissent de nouveaux débouchés pour les entreprises canadiennes, qu'il s'agisse de sociétés du secteur manufacturier ou de firmes d'experts-conseils ou d'ingénierie. Une enquête réalisée l'an dernier a révélé que les entreprises membres de l'Association canadienne d'exportation avaient présenté des soumissions pour l'exécution à l'étranger de projets d'investissement d'une valeur totale de 13,8 milliards de dollars.

Or, nos relations commerciales avec les autres pays dépendent en partie de l'image que ceux-ci ont de nous. L'image d'une nation multiculturelle forte préconisant l'égalité, la tolérance et la justice ne peut que rehausser le prestige du Canada et lui valoir un capital de sympathie à l'étranger. Nous vivons à l'ère des voyages, et les réputations se font vite par le bouche-à-oreille, surtout lorsqu'elles apportent un message d'espoir dans un monde déchiré par les conflits.

À l'heure des satellites artificiels, les frontières n'existent plus, et la culture, devenue internationale, contribue à façonner l'image d'un pays; or, la culture du Canada est riche parce que diverse. Ce sont des immigrés qui ont fondé nos trois grandes troupes de ballet ainsi que la Compagnie canadienne d'opéra, et ce sont également des immigrés qui ont créé la plupart de nos chorales et de nos orchestres, porté notre photographie au plus haut degré d'excellence et fait de l'Office national du film la meilleure école de cinéma du monde, une école dont est sortie une nouvelle génération d'artistes de talent spécialisés dans le film d'animation. Ils nous ont donné aussi, dans tous les secteurs de la culture, beaucoup de nos artistes, et, comme la France l'a démontré, la culture peut servir de tremplin à l'économie, car elle ouvre la voie aux échanges commerciaux en suscitant le respect et l'estime.

C'est une idée reconnue que le progrès procède des différences, du brassage des idées et des expériences. Le multiculturalisme est une ressource, et nous, Canadiens, possédons cette ressource, dont la

valeur ne fait que croître à mesure qu'augmente l'interdépendance des nations. Le Japon et l'Allemagne n'ont pas cet avantage car leurs populations sont relativement homogènes. À nous, donc, d'exploiter cette ressource pour en tirer le meilleur parti possible. À nous de l'utiliser pour mettre le Canada en valeur et pour prendre des initiatives sur les plans diplomatique et économique.

Traiter comme nos semblables ceux qui semblent différents, c'est faire preuve d'habileté sur le plan des affaires, mais aussi de sens moral. Et pourtant, certains s'entêtent à garder leurs oeillères et à voir le multiculturalisme sous un mauvais jour. Ils estiment que la politique de multiculturalisme n'est qu'une béquille sur laquelle s'appuie notre infirmité et, de fait, ils traitent, consciemment ou inconsciemment, notre multiculturalisme comme une infirmité. Ils élèvent des barrières contre l'intégration et font d'une force une faiblesse.

Vous aurez l'occasion de vous pencher sur certaines de ces barrières dans les ateliers auxquels vous participerez. L'une d'elles est constitutée par les médias, qui peuvent jouer un rôle crucial dans la promotion du multiculturalisme. Ils ont le pouvoir de renforcer les stéréotypes ou de les faire disparaître, de dépeindre les membres des minorités comme des marginaux ou comme des gens normaux, de les désigner à la vindicte publique ou, au contraire, de les présenter sous un jour favorable.

Je crois que le journaliste devrait se poser les questions suivantes : "Est-ce que mon émission ou mon article s'adresse à la nation canadienne ou aux deux tiers des Canadiens qui sont d'origine française ou anglo-celte? Est-ce que j'insiste autant sur l'origine raciale lorsque je donne de bonnes nouvelles que lorsque je parle de conflits et de violence? Est-ce que mon émission de télévision offre une image fidèle de la présence des minorités visibles dans notre société?"

Je ne crois pas que les représentants de la presse écrite ou électronique fassent sciemment de la discrimination, mais il reste

qu'ils seraient contraints pour la plupart de répondre par la négative à ces questions.

La publicité dans les médias a une influence énorme. Elle modèle nos impressions, agit sur notre façon de voir les choses, crée une image que nous prenons pour le reflet de la nôtre. Or, sauf dans la publicité élaborée aux États-Unis, où les Noirs sont maintenant représentés, les minorités visibles sont rarement présentes dans nos messages publicitaires télévisés. On recrute rarement parmi celles-ci des mannequins pour les catalogues et les magazines. La publicité dans les médias veut nous rappeler que nous vivons dans un monde de Blancs où seul le mode de vie des bons Anglo-Saxons protestants de race blanche est acceptable. Les membres des minorités visibles sont le plus souvent absents de l'image du Canada que présentent les médias, de sorte que nous ne pouvons nous identifier à eux; cette déformation de la réalité favorise la discrimination.

La discrimination est un fléau qui affecte aussi bien le milieu de travail et l'école que le cadre de vie en général. Je crois que ceux qui enseignent dans les écoles primaires et secondaires devraient se poser les questions suivantes : Nos programmes d'enseignement ne sont-ils pas spécifiquement conçus pour des Anglo-Celtes de race blanche? Est-ce que ces programmes contribuent à renforcer l'estime de soi des élèves appartenant à d'autres races et à d'autres cultures?

Je crois aussi que les syndicats et les associations professionnelles devraient faire un examen de conscience et se demander s'il est logique de parcourir le monde à la recherche d'une main-d'oeuvre qualifiée dont on a un urgent besoin pour ensuite interdire à ceux qui en font partie d'exercer leur profession. Une étude publiée en 1974 par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration révèle qu'environ deux immigrants sur cinq, même après un séjour d'un an au pays, n'arrivent pas à trouver l'emploi pour lequel ils ont reçu une formation, et qu'une personne sur cinq impute la situation au fait que les associations professionnelles refusent d'accepter ou de reconnaître leur formation.

Quant aux hommes d'affaires, ne devraient-ils pas se demander si c'est vraiment une saine pratique des affaires que d'empêcher quelqu'un de donner sa pleine mesure alors qu'il est essentiel de stimuler la productivité. Demandons-nous s'il est sage de faire obstacle au progrès social d'autrui alors que plus grande est sa réussite, plus grand est son pouvoir d'achat. Pendant longtemps, les États américains du Sud où la ségrégation raciale était le plus ouvertement pratiquée ont connu le niveau de vie le plus bas des États-Unis, tandis que ceux du Nord qui se montraient plus tolérants jouissaient du niveau le plus élevé.

Il est clair que plus nous aidons les autres, plus nous nous aidons nous-mêmes. Ainsi, une politique de multiculturalisme antidiscriminatoire a pour but de venir en aide non seulement aux victimes mais aussi aux partisans de la discrimination. Les contribuables doivent aussi faire les frais de celle-ci. La discrimination tue la motivation, suscite l'aliénation et l'inertie. Elle entraîne d'énormes dépenses qu'on ne songe pas toujours à lui attribuer. La pauvreté de ceux qui en sont victimes, la misère dans laquelle ils vivent, se traduisent par d'énormes dépenses pour le reste de la société, laquelle doit pourvoir aux besoins de ces défavorisés dans les domaines de la santé et des services sociaux, leur assurer une protection contre l'incendie ou le crime ou encore réparer les dégâts causés par le vandalisme, dégâts qui s'élèvent à plus d'un million de dollars par année. En outre, la discrimination engendre la haine et l'hostilité, les- quelles ne peuvent que nuire à la productivité et susciter l'agitation ouvrière, les malaises sociaux, les conflits chroniques et les dissensions de tout ordre.

Le multiculturalisme peut donc être une valeur extrêmement positive, et ce, sur le double plan économique et social. On ne peut en effet que gagner en aidant les autres à réussir, en leur redonnant confiance, en leur faisant prendre conscience de leur valeur personnelle et en leur donnant des motifs d'être fiers d'eux-mêmes, de leur pays et de leurs origines. C'est un sentiment de fierté retrouvé au long des "marches de la liberté" qui a été à l'origine des changements incroyables survenus dans la condition des Noirs américains.

On donne parfois le Québec en exemple quand on veut montrer que la diversité culturelle suscite la désunion. Le multiculturalisme, dit-on, mène à l'isolement et au fractionnement, il affaiblit l'identité canadienne, tout comme le régionalisme affaiblit l'unité nationale.

Or, le régionalisme ne nuit à l'unité que dans la mesure où il est de l'égocentrisme. En effet, un pays est fort lorsque ses régions sont fortes; par conséquent, les régions et le pays doivent être édifiés en un même effort. De même, des groupes ethniques forts contribuent à renforcer l'unité nationale. Le nationalisme n'est pas un produit de l'imagination des hommes politiques; il prend sa source dans la collectivité. Il n'est pas le fait du hasard, mais plonge ses racines au coeur de la famille et de la communauté, dont il protège en retour les intérêts.

Les deux bases de l'identité sont parfois en opposition, mais cela ne signifie pas pour autant qu'elles s'excluent l'une l'autre. Je suis d'origine écossaise et j'en suis fier, mais cela n'enlève rien à ma qualité de Canadien. Les Juifs résistent depuis des siècles à l'assimilation, et pourtant ils comptent parmi les citoyens les plus responsables des pays où ils vivent. Ceux d'entre nous qui avons des enfants savons qu'ils sont très différents les uns des autres et que parfois cette différence peut menacer l'unité familiale mais qu'elle la renforce également en l'enrichissant.

Nous connaissons tous des gens qui apportent une contribution précieuse à notre pays tout en demeurant très attachés à leur communauté culturelle. Le président du Conseil consultatif canadien du multiculturalisme, Laurence Decore, est d'origine ukrainienne et en est fier, mais cela ne l'a pas empêché de servir dans la Marine canadienne ni de siéger à différents comités de la ville d'Edmonton et à son conseil municipal.

L'unité canadienne est minée aujourd'hui par une mentalité et une attitude négatives qui engendrent un conflit destructeur. Nous avons besoin de liens solides, y compris des liens ethniques. Les communautés ethniques sont les gardiennes d'une tradition, de sentiments collectifs qui combattent cette attitude négative. Les

liens ethniques suppriment les possibilités de conflits, y compris les conflits entre les régions et les classes.

Nos minorités ethnoculturelles forment aujourd'hui la pierre angulaire de l'unité canadienne. En tant que nouveaux venus, leurs membres attachent une plus grande importance à leur citoyenneté que les Anglo-Celtes. En outre, leur citoyenneté n'est pas un accident de naissance, mais l'expression d'un choix délibéré. Ils sont venus ici dans l'espoir de connaître une vie meilleure, et lorsque leur nouvelle patrie répond le moindrement à leurs attentes, ils lui vouent une reconnaissance et une loyauté sans partage. Un pays qui prône le multiculturalisme est le plus sûr garant de leurs droits. Leur propre intérêt leur commande alors de contribuer à l'unité nationale, de sorte que leur attachement passionné à leurs origines ethniques sert souvent de fondement à un attachement tout aussi passionné pour le Canada.

Nous avons besoin des groupements ethniques appuyés par multiculturalisme car ils renforcent le sentiment d'appartenance chez un grand nombre de nos concitoyens. Ils les encouragent à participer à la vie politique du pays et viennent en aide aux nouveaux arrivants, auxquels ils enseignent l'anglais ou le français tout en les initiant à nos coutumes et à notre mode de vie; ils leur offrent un nouveau foyer où il fait bon vivre et leur insufflent un sentiment de fierté et de confiance en soi. Nous avons besoin d'immigrants compétents et, si nous voulons les garder au pays, si nous voulons qu'ils deviennent de bons citoyens canadiens, nous devons consolider les structures mises en place pour leur venir en aide.

Le nationalisme est une question d'allégeance politique, tandis que le sentiment d'appartenance à une ethnie est une question d'allégeance culturelle. Ces deux sentiments ne sont pas antagonistes dans la mesure où ils ne sont pas poussés à l'extrême. Tout comme les régions et la nation peuvent coexister et s'épauler, ainsi les politiques axées sur la culture peuvent-elles renforcer le Canada.

Trop nombreux sont les Canadiens qui ont été amenés à considérer notre diversité culturelle comme un obstacle. Or, ce n'est pas

cette diversité qui est l'obstacle, mais notre refus de l'accepter. C'est l'attitude adoptée par les Anglo-Celtes dans le passé, soit le refus d'accepter pleinement le Canada français, qui a provoqué le problème du séparatisme au Québec, mais le référendum a démontré l'an dernier qu'on pouvait contribuer à redresser la situation en faisant preuve d'ouverture d'esprit.

Sachons voir la réalité en face! L'identification à un groupe ne s'atténuera pas. Au contraire, la multiplication des voyages l'accentuera, l'essor des communications la préservera et l'immigration, indispensable, la renouvellera.

Même si nous le voulions, nous ne pourrions pas abolir le fait ethnique, car c'est un élément de notre réalité; nous ne pouvons pas tout simplement nous débarrasser de notre culture en la laissant au poste-frontière. Les Américains ont tenté de la détruire entre 1910 et 1920. Ils ont lancé l'une des plus remarquables campagnes d'acculturation de l'histoire, faisant appel à tous les moyens didactiques dont ils disposaient : cours de formation, cours dispensés par les syndicats, cours du soir, conférences, distribution de documentation, spectacles, rassemblements. Ils ont inondé le pays de brochures et de dépliants afin de mieux l'"américaniser". Pourtant, leur campagne s'est soldée par un échec retentissant, même s'ils se sont efforcés d'accréditer le mythe du creuset.

Ce mythe tend à disparaître de plus en plus vite. Aujourd'hui, les Polonais, à l'instar des Noirs, réaffirment leur identité propre. Les Américains commencent à se rendre compte à quel point la diversité culturelle contribue à la vitalité de leur pays.

Nous qui vivons au Canada **devons** reconnaître la diversité de notre nation. Vouloir la rejeter, c'est rejeter également nos bûcherons de la côte ouest abattant des arbres dont l'écorce fait un pied d'épaisseur ou nos chasseurs de la toundra enjambant des bouleaux vieux de cent ans. Si nous refusons d'accepter et d'assayer de comprendre notre voisin d'à côté, quelles que soient sa race et ses coutumes, comment pouvons-nous espérer comprendre des gens qui vivent à trois mille milles de chez nous dans une région très différente de la nôtre!

Pendant des années, nous avons tenté de nous définir en tant que Canadiens et nous sommes toujours arrivés à une image négative : nous ne sommes ni des Français, ni des Anglais, ni des Américains. Tout le mal vient de notre refus de nous considérer en termes positifs, de voir en notre société une mosaïque culturelle, une communauté de cultures.

Notre diversité fait de nous une nation à part. Même si nous ne reconnaissons que partiellement cette diversité, nos traditions de tolérance remontent à bien loin dans notre histoire. Au XVIII^{e} siècle, nous avons accepté la loi française et la religion catholique, puis, au XIX^{e}, l'établissement de mennonites en Ontario. Même si notre histoire est entachée de racisme, en particulier à l'égard des Noirs de la côte est et des Orientaux de la côte ouest, elle reflète également une tolérance générale vis-à-vis de ceux qui diffèrent de nous, vertu qui a été notée par divers observateurs étrangers, depuis Rudyard Kipling jusqu'à Billy Graham, lequel a souligné que le Canada était une nation bénie, car elle s'était toujours montrée amicale à l'égard des minorités.

Bientôt, si nous poursuivons nos efforts, nous arriverons à accepter pleinement notre diversité. Un sondage effectué en 1977 a révélé que 64 pour cent des Canadiens convenaient qu'il serait souhaitable de voir tous les groupes ethniques du Canada conserver leur culture. Le racisme peut sembler gagner du terrain parce que plus de racistes affichent ouvertement leurs préjugés, mais chaque année, à mesure qu'un nombre croissant de personnes d'origines autres qu'anglo-celtique accèdent à des postes d'influence, le mouvement anti-raciste prend de l'ampleur.

En fait, j'attache une grande importance à ce mouvement. Nous sommes en train de lancer, contre le racisme, une campagne d'information d'un million et demi de dollars, et, vers le début de l'année prochaine, nous tiendrons un colloque national sur les recours législatifs contre le racisme. J'ai bon espoir que nous ne manquerons pas d'appuis, si l'on considère le récent tollé soulevé par les activités du Ku Klux Klan et le fait que la Colombie-Britannique a adopté une loi contre le racisme.

Je crois qu'un plus grand nombre de Canadiens sont aujourd'hui conscients de tout ce que nous avons en commun : un système économique où la liberté d'entreprise ne s'exerce pas au détriment des libertés sociales, une éthique humanitaire fondée sur la justice, un cadre politique et démocratique reposant sur les mêmes symboles : le drapeau, la Tour de la paix, la feuille d'érable, le pin gris, un silo. Nous sommes tous Canadiens au même titre, tous fiers de notre pays, de son étendue, de sa beauté, de ce qu'il peut devenir. Il est donc logique que nous envisagions l'avenir tous ensemble.

Nous devons reprendre confiance en l'avenir. Nous éprouvons un sentiment d'incertitude : il nous faut retrouver notre assurance. Nous avons des problèmes économiques :il nous faut essayer tous ensemble de les résoudre. Nous faisons face à une crise des valeurs; il nous faut réaffirmer les principes élevés inhérents à notre politique de multiculturalisme : la justice, l'égalité, la liberté pour tous. Si nous continuons à appuyer et à raffermir notre politique de multiculturalisme, le jour viendra où la définition de notre identité nationale s'imposera d'elle-même. Le Canadien sera alors quelqu'un qui, dans un monde plein de haine, se montre tolérant, un être plein de confiance qui accepte sans crainte que les autres soient différents de lui et qui sait s'appuyer sur le passé tout en regardant vers l'avenir.

Le légendaire lanceur de baseball noir, Satchel Paige, aimait donner le conseil suivant : "Ne regardez pas en arrière, vous risquez de vous apercevoir que vous perdez du terrain." Pourtant je ne crains pas de jeter un bref regard en arrière, car je m'aperçois que ce sont les préjugés et la discrimination qui perdent du terrain.

En 1867, les Pères de la Confédération ont créé une nouvelle nation : une société pluraliste qui allait transcender les différences sans les effacer. En 1965, Lester Pearson déployait un nouveau drapeau, symbolisant l'indépendance, la séparation du Canada et de la Grande-Bretagne. En 1971, Pierre Trudeau lançait la politique du multiculturalisme en l'étayant d'un programme confié à un ministère. En 1981, en ma qualité de ministre du Multiculturalisme, j'ai contribué à convaincre mes collègues d'insérer le principe du multiculturalisme dans notre nouvelle Charte des droits

et des libertés; il s'agit d'une simple phrase, mais elle marque un tournant dans l'histoire du multiculturalisme.

Cette simple phrase abolit officiellement la notion de citoyen de deuxième classe, et ceux d'entre vous qui êtes en faveur du multiculturalisme savez bien tout ce que cela représente, combien il est important que la Charte figure dans la Constitution et que celle-ci soit rapatriée pendant que nous avons encore toute l'énergie voulue pour le faire. Ainsi, tous ceux qui auront choisi délibérément le Canada comme nouvelle patrie pourront asseoir leur choix sur une base légale à toute épreuve. De plus, nous disposerons d'une formation solide sur laquelle nous appuyer pour améliorer notre stratégie d'action multiculturelle et lancer des programmes qui puissent profiter à tous et non seulement à une minorité, des programmes dirigés contre l'injustice qui sape notre vitalité nationale, des programmes qui ne soient pas marginaux mais qui aient une réelle substance.

Une nouvelle approche se dessine, une approche fondée sur les droits de la personne. Certains peuvent prétendre que le principe du "creuset" transparaît encore au travers de la "mosaïque des cultures", et peut-être n'ont-ils pas tout à fait tort. Toutefois, les Canadiens s'acheminent lentement mais sûrement vers cette ouverture d'esprit qui faisait dire au philosophe Alfred North Whitehead que ce qui nous différencie les uns des autres ne doit pas être considéré comme un malheur, mais comme une bénédiction.

Annexe II

LE MULTICULTURALISME: D'AUTRES POINTS DE VUE

La quatrième Conférence canadienne sur le multiculturalisme a eu l'honneur d'accueillir trois invités de renom, venus d'Australie, des États-Unis et de Grande-Bretagne, qui ont présenté différents aspects de la politique du multiculturalisme dans leur pays respectif. Il s'agit de l'honorable A.J. Grassby, commissaire aux Relations communautaires de l'Australie, de Mme Jocelyn Barrow, membre du conseil d'administration de la British Broadcasting Corporation, et de M. Nathan Glazer, professeur d'éducation et de sociologie à l'université Harvard.

M. A.J. Grassby

M. A.J. Grassby, nommé à son poste actuel en 1975, a expliqué aux participants, lors du déjeuner-causerie du samedi 24 octobre, le cadre général de la politique du multiculturalisme en Australie et le rôle qu'y joue le commissaire aux Relations communautaires.

La politique et le programme du multiculturalisme du gouvernement australien ont été lancés en 1973, deux ans seulement après l'annonce officielle de la politique canadienne en ce domaine. M. Grassby a déclaré :

> J'aimerais dire combien nous sommes redevables aux Canadiens de l'annonce faite par votre Premier ministre, en 1971. Votre exemple a été et continue d'être pour nous une source d'inspiration.

Lorsque le Parlement australien adopta, en 1975, la loi relative à la discrimination raciale, le poste de commissaire aux Relations communautaires (titre que l'on doit à M. Grassby lui-même) fut également créé. Le commissaire a pour mission de combattre la discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique ou le lieu de naissance, et de mettre en oeuvre des programmes d'éducation, d'information et de développement culturel pour lutter contre la ségrégation et les anciens schèmes discriminatoires. Comme l'a fait remarquer M. Grassby, 40 pour cent de la population australienne totale étant composée d'immigrants, on trouve dans ce pays, outre les nombreux aborigènes, des habitants d'origines ethniques très diverses.

En 1981, l'Australie comptait 140 groupes ethniques, 90 langues et 80 religions. Au cours des six dernières années, la Commission de M. Grassby a examiné et réglé 5 000 cas de discrimination raciale, dont 40 pour cent concernaient des aborigènes, "lesquels sont encore les principales victimes de l'oppression en Australie".

Il est plus difficile, a souligné M. Grassby, de modifier l'attitude des gens que de rédiger des lois sur la discrimination raciale :

> Je crois que ce qu'il faut faire pour harmoniser les différences et parvenir à l'unité, c'est de s'attaquer aux attitudes discriminatoires à l'école même et cela, dès le premier jour.

En terminant, M. Grassby a réaffirmé, et avec enthousiasme, sa confiance dans la valeur et l'importance du multiculturalisme :

> Si nos voisins, qui sont à la tête d'un empire mondial, perdent leur hégémonie au cours des dix ou vingt prochaines années, ce ne sera pas parce que les fusées se seront rouillées, mais parce qu'eux-mêmes se seront enfermés dans la cage d'une culture et d'une langue uniques, coupant tout lien et toute communication avec l'extérieur. À ce point de vue, je pense que le Canada et l'Australie possèdent des ressources inestimables.

Mme Jocelyn Barrow

Mme Jocelyn Barrow, qui a été nommée membre de l'ordre de l'Empire britannique en 1972, en reconnaissance de son travail dans le domaine de l'éducation et des relations communautaires, est présentement membre du conseil d'administration de la British Broadcasting Corporation. Depuis qu'elle a quitté la Jamaïque, il y a une vingtaine d'années, pour aller s'intaller en Grande-Bretagne, Mme Barrow a consacré une grande partie de son temps à l'amélioration des rapports entre les races, dans le pays où elle a choisi de vivre. Entre autres fonctions importantes, elle a été secrétaire générale et, plus tard, vice-présidente de la campagne contre la discrimination raciale, de 1964 à 1969.

Mme Barrow a commencé son exposé en présentant sa définition de l'idéal multiculturel :

> Pour moi, le multiculturalisme, c'est une question d'égalité de chances, de responsabilités et d'avantages, c'est une question de tolérance, de confiance et de respect mutuels. Cet équilibre et cette égalité doivent être assurés par les organisations et les institutions qui règlent et influencent notre vie.

L'une de ces forces, dont a parlé Mme Barrow, est celle que constituent les médias. Citant l'exemple de la vidéo, elle a fait remarquer que, sans l'intervention de la publicité, il y a bien des nouveaux appareils dont les gens ignoreraient encore l'existence et qu'ils n'auraient jamais songé à se procurer.

Les jeunes gens des minorités visibles et d'autres groupes minoritaires se laissent facilement influencer par les médias. Aussi, les images que ces derniers leur présentent doivent mettre l'accent sur l'égalité à la fois des avantages et des responsabilités. De cette manière, on pourra peut-être empêcher l'éclatement d'émeutes raciales comme celles survenues en Grande-Bretagne au début de 1981.

Mme Barrow a expliqué que les jeunes des minorités visibles sont aux prises avec un double conflit. D'une part, ils rejettent les valeurs de leurs parents qu'ils estiment généralement trop enclins à se résigner à l'injustice raciale et à croire que les groupes majoritaires ont raison. D'autre part, ils s'opposent à la société dans son ensemble "qui, selon eux, ne leur offre pas les mêmes chances qu'aux autres". Ce sont précisément ces conflits pénibles qui engendrent des tensions et des troubles sociaux.

Mme Barrow a vivement recommandé que l'on prévienne l'apparition de telles tensions et des conséquences qui en découlent, en assurant des chances égales (surtout en ce qui concerne les emplois) aux jeunes des minorités visibles. Se fondant sur son expérience, elle a affirmé que de tels malheurs **peuvent** être évités :

> Il y a 12 ans, en Grande-Bretagne, j'ai commencé à me rendre compte que ce qui importait le plus dans cette question des rapports raciaux et communautaires, c'était le sort des jeunes, à qui il faut assurer des chances égales... Tout le monde pensait alors qu'il suffisait de traiter les aspects secondaires du problème, par exemple, en adoptant une loi sur les rapports raciaux ou en s'occupant de la discrimination qui s'exerce contre les adultes au niveau des emplois; les jeunes, eux, qu'ils appartiennent ou non à des minorités visibles. finiraient bien par se tailler une place dans la société.

Rétrospectivement, Mme Barrow trouvait cette attitude très irritante, car on aurait pu faire quelque chose pour prévenir les difficultés des jeunes Britanniques de minorités visibles et les troubles sociaux qu'elles ont engendrés. Dans les années 60, la population de la Grande-Bretagne ne pensait jamais que pourraient se produire, chez-elle, des émeutes sociales semblables à celles que l'on a vues aux États-Unis. Mme Barrow a mis en garde les Canadiens qui seraient tentés de commettre la même erreur.

Les deux groupes culturels majoritaires du Canada, a-t-elle souligné en conclusion, devraient accueillir dans leurs rangs les minorités ethniques pour que celles-ci puissent s'épanouir et travailler dans l'une ou l'autre des langues officielles. Les cultures française et anglaise se trouveront enrichies par ces nouveaux venus qui prennent part à leur héritage.

M. Nathan Glazer

M. Nathan Glazer, professeur de sociologie à l'université Harvard, est l'auteur de Beyond the Melting Pot (1970), écrit en collaboration avec le sénateur Daniel P. Moynihan, et de Affirmative Discrimination, Ethnic Inequality and Public Policy (1975).

L'exposé de M. Glazer portait sur le multiculturalisme aux États-Unis. Pour commencer, M. Glazer a montré brièvement ce que le Canada, le Royaume-Uni, l'Australie et les États-Unis ont en commun en matière de multiculturalisme :

> ... Ces quatre pays ont, à mon avis, une façon très particulière, je dirais même unique, d'aborder la situation contemporaine du multiculturalisme et des groupes ethniques. Ils sont loin d'avoir résolu les problèmes complexes qui surgissent inévitablement lorsqu'une nation, homogène d'origine, devient hétérogène; mais ils les ont abordés plus directement, plus honnêtement et avec un esprit plus ouvert que la plupart des autres pays du monde. Et ces problèmes sont, chez eux, plus nombreux parce que, justement, ils ont adopté une attitude plus généreuse et ouverte à l'égard des immigrants n'ayant pas la même origine que leurs premiers colonisateurs. En fait, ils prouvent au monde entier qu'il n'existe pas de lien nécessaire et essentiel entre un régime politique, un État et un groupe ethnique.

Depuis la Deuxième Guerre mondiale, a déclaré M. Glazer, l'Australie, le Canada et les États-Unis ont grandement assoupli leur politique d'immigration, ce qui a rendu leur population encore plus hétérogène. L'idée que tous ces gens d'origines diverses devaient être coulés au même moule de manière à recréer l'homogénéité des pays européens appartient à une époque révolue. Maintenant on accepte une grande diversité d'immigrants.

La ressemblance de l'Australie, du Canada et des États-Unis en matière d'immigration, M. Glazer l'attribue aux liens qui ont autrefois uni ces trois pays au Royaume-Uni :

> Je parle du "Royaume-Uni" plutôt que de l'"Angleterre" parce que cette première appellation indique une distinction subtile, non voulue au départ, mais virtuelle, entre l'État et l'ethnie. "Royaume-Uni" fait pendant à "États-Unis". Ces noms n'ont pas été choisis, à l'origine, pour indiquer que les pays qui les portent sont indifférents à l'origine ethnique, que leurs portes sont ouvertes à tous, qu'il n'existe pas, par nature, de "Royaume-Uniens" ou d'"États-Uniens". Affirmer une telle chose, ce serait dénaturer l'histoire... Il n'en reste pas moins que (...) les deux nations ont adopté des noms qui n'ont rien à voir avec un peuple en particulier et qu'elles ont, comme le Canada et

> l'Australie, et plus que la plupart des autres pays, facilité l'intégration dans leur société d'individus de toute race, langue ou culture.

M. Glazer a poursuivi en soulignant que, pendant la période d'émigration massive d'après-guerre vers les pays européens, le Royaume-Uni avait offert la pleine nationalité à ses immigrants, tandis que d'autres pays d'Europe ne s'occupaient même pas de donner aux leurs un statut légal.

L'attitude analogue du Canada, de l'Australie et des États-Unis à l'égard des nouveaux groupes ethniques minoritaires leur vient donc de l'Angleterre, mère patrie des groupes majoritaires des trois pays.

Au États-Unis, le cadre législatif de la reconnaissance de la diversité culturelle a mis longtemps à se former. Au XIX^{e} siècle, les immigrants ont sans doute souffert de discrimination **sociale** mais, souligne M. Glazer, il n'y avait pas d'obstacles **juridiques** au maintien de leur culture, jusque vers la fin du siècle. En 1880, on commença d'adopter des lois interdisant, dans les écoles américaines, l'enseignement en langue étrangère. Cette tendance s'accentua pendant les années 1920, mais des décisions de la Cour suprême en arrêtèrent en grande partie le développement. Dans les années 30 et 40 s'amorça un modeste mouvement en faveur du multiculturalisme ou, du moins, une prise de conscience de l'existence des groupes ethniques, qui modela, jusque dans les années 60, l'attitude générale à l'égard des minorités :

> Le droit à l'enseignement dans sa langue maternelle dans les écoles publiques, d'abord admis pour un but et pendant un temps précis, est maintenant un fait acquis.

M. Glazer a expliqué quelle était l'opinion américaine en matière de multiculturalisme :

> Tout groupe religieux ou ethnique est libre d'avoir ses propres écoles - pourvu qu'elles soient assujetties à un minimum de règlements publics - et d'y enseigner sa langue, sa culture, sa religion. On peut y offrir un enseignement complet qui remplace celui des écoles publiques mais, dans ce cas, le groupe ne reçoit aucune aide (ou très peu) de

> l'État. L'enseignement donné dans ces écoles peut aussi n'être qu'un complément de celui que dispensent les établissements publics et ne durer que quelques heures par jour.

Cet arrangement, a fait remarquer M. Glazer, est en fait le compromis des années 20. Les familles qui envoient leurs enfants à l'école privée le font à leurs propres frais et paient, en plus, l'impôt destiné à financer le système scolaire public.

Aujourd'hui, on s'interroge sur le type d'enseignement que les écoles publiques doivent dispenser aux élèves de culture et de langue étrangères. Faut-il les instruire dans leur propre langue, jusqu'à ce qu'ils sachent l'anglais - ce que M. Glazer appelle une formule de "transition" - ou les écoles doivent-elles veiller, autant qu'elles le peuvent, à ce que les élèves conservent leur langue maternelle?

Les difficultés que soulèvent ces questions sont nombreuses. D'abord, une multiplicité de langues ne s'accorde pas avec la conception traditionnelle que les Américains se font de leur pays. Ensuite, parce que les États-Unis jouent un rôle important sur la scène internationale, il doit absolument y exister un certain degré d'homogénéité. Enfin, il faut prendre en considération le sort qui attend les personnes de langue étrangère dans la société américaine :

> Quel sera, par exemple, le résultat des efforts déployés à l'école pour assurer la survie de l'espagnol, particulièrement pour les Mexicains et les Portoricains, qui appartiennent, pour la plupart, à la classe ouvrière ou rurale? Est-ce que ce sera la facilité de s'exprimer en deux langues, comme le voudraient les défenseurs idéalistes de l'éducation bilingue? Ou bien l'ignorance de l'anglais, ce qui entravera la formation scolaire et limitera les possibilités d'emploi?

En dépit de ces incertitudes, a noté M. Glazer, les Américains acceptent sans difficulté l'existence et le maintien dans leur pays de langues et de cultures étrangères :

Je crois (...) que les États-Unis s'enorgueillissent de la diversité de leurs nouveaux immigrants (...) Aucune étroitesse d'esprit n'y bannit la langue et la culture des immigrants (...) À cet égard, nous pouvons nous joindre à l'Australie et au Canada pour célébrer le multiculturalisme et y apporter un modeste appui.

Annexe III

Ordre du jour

le vendredi 23 octobre

14h00 - 18h00 **INSCRIPTION,** "The Room Upstairs", 27e étage, Holiday Inn - Ottawa Centre - 100, rue Kent

18h30 - 19h30 **RÉCEPTION D'ACCUEIL,** pièces 209/269, Édifice de l'Ouest, Colline du Parlement

19h30 - 21h30 **DÎNER,** pièce 200, Édifice de l'Ouest, Colline du Parlement

CÉRÉMONIE D'OUVERTURE

Président de la conférence: Jacques Hébert
Coprésident du Comité d'étude sur la politique culturelle fédérale et
Président de Jeunesse Canada-Monde

Conférencier: L'honorable Jim Fleming
Ministre d'État au Multiculturalisme

le samedi 24 octobre

Toutes les séances plénières se tiendront au Centre des conférences du gouvernement du Canada

9h00 - 9h45 **SÉANCE PLÉNIÈRE**

Conférencière: Jean Augustine
Directrice associée
St. Francis de Sales Catholic School

9h45 - 10h15 **PAUSE CAFÉ**

10h15 - 12h15 **SÉANCE PLÉNIÈRE: Le multiculturalisme et les médias**

Président: Rhéal Bérubé
Directeur
Développement universitaire
Université de Moncton

Membres du panel: Ken Barnes
Président du Bureau consultatif de la publicité au Canada

Jocelyn Barrow
Membre du conseil d'administration
British Broadcasting Corporation

Denis Harvey
Directeur administratif
Toronto Star

12h30 - 14h00 **DÉJEUNER**, Salle de Bal du Château Laurier

Conférencier: L'honorable A.J. Grassby
Commissaire aux Relations communautaires
Gouvernement de l'Australie

14h00 - 16h00 **SÉANCE PLÉNIÈRE: Le multiculturalisme et le monde des affaires**

Président: Gerry Meinzer
Président
Real Time Data-pro Ltd.

Membres du panel: Clive Chalkley
Vice-président
Nova Corporation

Robert C. Wong
Président du conseil d'administration et Directeur
Goulding, Rose & Turner Ltd.

Cynthia Heide
Directrice des affaires publiques
Benson & Hedges (Canada) Inc.

16h00 - 16h30 **PAUSE CAFÉ**

16h30 - 18h30 **SÉANCE PLÉNIÈRE: Le multiculturalisme et le travail**

Président: Laurence Decore
Associé de l'étude
Decore & Co.

Membres du panel: John Fryer
Président du Syndicat national de la fonction publique provinciale

Jeffrey G. Reitz
Professeur
Département de sociologie
Université de Toronto

Al Levin
Directeur
Secteur des consommateurs
Banque Royale du Canada

19h30 - 21h00 **RÉCEPTION À L'INTENTION DES DÉLÉGUÉS** au Cercle national des journalistes du Canada 165, rue Sparks

offerte par l'honorable Jim Fleming
Ministre d'État au Multiculturalisme

et

Pierre Deniger, député de La Prairie et
Secrétaire parlementaire du Ministre d'État au
Multiculturalisme

le dimanche 25 octobre

Matinée libre

12h00 - 14h00 **BRUNCH,** Salle de Bal du Château Laurier

Conférencier: Nathan Glazer
Professeur d'éducation et de sociologie
Université Harvard

14h30 - 15h00 **RAPPORT SUR LES SÉANCES PLÉNIÈRES**

Présidents des séances

15h00 - 15h45 **DISCUSSION**

15h45 - 16h30 **RÉSUMÉ DES DÉLIBÉRATIONS**

Jacques Hébert
Président de la conférence

19h00 - 20h30 **GALA** au Centre national des arts

20h30 - 22h00 **RÉCEPTION**

offerte par l'honorable Jim Fleming
Ministre d'État au Multiculturalisme

L'Institut de recherches politiques a contribué à l'organisation de la conférence.

Annexe IV

LIST OF SPEAKERS/LISTE DES CONFÉRENCIERS

JEAN AUGUSTINE
Vice-Principal
St. Francis de Sales
Catholic School
333 Firgrove Crescent
Downsview, Ontario
M3N 1K9
(416) 742-3663

KEN BARNES
President
Canadian Advertising Advisory
Board
1240 Bay Street
Suite 305
Toronto, Ontario
M5R 2A7
(416) 961-6311

JOCELYN BARROW
Member of Board of Governors
British Broadcasting Corporation
Broadcasting House
Langham Place
London WIA IAA
England
1-580-4468

RHÉAL BÉRUBÉ
Directeur
Développement universitaire
Université de Moncton
Édifice Taillon
Moncton (Nouveau-Brunswick)
E1A 3A9
(506) 858-4121

CLIVE CHALKLEY
Corporate Vice-President
Nova, An Alberta Corporation
205 - Fifth Avenue Southwest
Bow Valley 2 - 31st Floor
P.O. Box 2535
Calgary, Alberta
T2P 2N6
(403) 231-9100

LAURENCE DECORE
Senior Law Partner
Decore & Co.
9636 - 102 A Avenue
Edmonton, Alberta
T5H 0G5
(403) 425-1410

JOHN FRYER
President
National Union of Provincial
Government Employees
265 Carling Avenue
Ottawa, Ontario
K1S 2E1
(613) 563-0701

NATHAN GLAZER
Professor of Education and
Sociology
Graduate School of Education
Butman Library, 4th Floor
Harvard University
Cambridge, Massachusetts
U.S.A. 02138
(617) 495-4671

THE HONOURABLE A.J. GRASSBY
Commissioner of Community
Relations - Australia
Box E 280
Canberra ACT 2600
470-633

JACQUES HÉBERT
Coprésident du Comité
d'étude sur la politique
culturelle fédérale et
Président de
Jeunesse Canada Monde
365, avenue Laurier ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0C8
(613) 996-3901

CYNTHIA HEIDE
Director of Corporate Affairs
Benson & Hedges (Canada) Inc.
Place du Canada
1010 de la Gauchetière ouest
Suite 800
Montréal (Québec)
(514) 878-3471

DENIS HARVEY
Managing Editor
Toronto Star
Toronto, Ontario
M5E 1E6
(416) 367-2000

AL LEVIN
Manager of Consumer Affairs
Royal Bank of Canada
1, Place Ville Marie
Montreal, Quebec
(514) 874-6571

GERRY MEINZER
President
Real Time Datapro Ltd.
797 Don Mills Road
Don Mill, Ontario
M3C 1V1
(416) 419-0440

JEFFREY G. REITZ
Professor of Sociology
University of Toronto
563 Spadina Avenue
Toronto, Ontario
M5S 2J7
(416) 978-3411

ROBERT C. WONG
Chairman of the Board and Director
Goulding, Rose and Turner Limited
11 King Street West, Suite 1300
Toronto, Ontario
M5H 1A5
(416) 366-7701

Annexe V

LIST OF PARTICIPANTS / LISTE DES PARTICIPANTS

Ms Silvana Anania
Executive Director
International YMCA
5550 Avenue du Parc
Montréal (Québec)
H2V 4H1
(514) 271-2548

Mr. Louis Applebaum
Chairman
Federal Cultural Policy
Review Committee
365 Laurier Avenue West
Ottawa, Ontario
K1A 0C8
(613) 996-3901

Mrs. Bea Arnold
Chairperson
Equal Rights and Opportunities
Committee
Manitoba Federation of Agriculture
548 Victor Street
Winnipeg, Manitoba
R3G 1R2
(204) 787-2659

Dr. Marilyn Bowman
Associate Professor and Chairperson
Department of Psychology
Simon Fraser University
Burnaby, British Columbia
V5A 1S6
(604) 291-3358 or (604) 291-3224

Dr. O.W. Breski
President and
Chief Executive Officer
Sandoz (Canada) Limited
385 Bouchard Avenue
Montréal (Québec)
(514) 631-6775

Professor John Brown
Faculty of Business Administration
and Commerce
University of Alberta
Edmonton, Alberta
T6G 2M7
(403) 432-2452

Mr. John Burrell
Operations & Socio-Economic
Affairs Division
Foothills Pipeline (Yukon Ltd.)
1600 Bow Valley Square
205 - 5th Avenue Southwest
Calgary, Alberta
T2P 2B7
(403) 237-1401

Mme Rita Cadieux
Deputy Chief Commissioner
Canadian Human Rights Commission
Édifice Jackson, 4e étage
257, rue Slater
Ottawa (Ontario)
K1A 1E1
(613) 995-1277

Mr. Richard Canney
Institute of Canadian Advertising
8 King Street East
Toronto, Ontario
M5C 1B5
(416) 368-2981

Mr. John D. Carroll
International Vice-President,
Eastern
International Brotherhood of
Boilermakers
2 Dunbloor Road, Suite 107
Islington, Ontario
M9A 2E4
(416) 251-6585

Mr. Walter Carson
Director of Public Affairs
Canadian Organization of Small Business
50 River Street, Suite 200
Toronto, Ontario
M5A 3N9
(416) 869-3203

Mr. Roger Charest
President
CKER Radio
443 - 99th Street
Edmonton, Alberta
T6E 5B6
(406) 438-1480

Ms Irene Chu
17 Cachet Parkway
Gromley, Ontario
LOH 1G0

Mr. Charles Comrie
Corporate Vice-President, Personnel
The Oshawa Group Ltd.
302 The East Mall
Islington, Ontario
M9B 6B8
(416) 236-1971

Ms Susan E. Cornell
Director of Public Affairs
Canadian Cable Television Association
85 Albert Street, Suite 405
Ottawa, Ontario
K1P 6A4
(613) 232-2631

Mr. Donald Cruikshank
Vice-President
Bell Canada
160 Elgin Street, Room 800
Ottawa, Ontario
K1G 3J4
(613) 239-5881

Mr. Des Davidge
General Secretary of the National Joint Council
P.O. Box 1525, Station 'B'
Ottawa, Ontario
K1P 5V2
(613) 995-6517

Ms Karen Dean
Legal Assistant
Farm Workers Legal Services Project
2406 Montrose Avenue
Abbotsford, British Columbia
V2S 3S9
(604) 859-7681

Dr. Audrey Doerr
Associate Professor
Department of Political Science
Simon Fraser University
Burnaby, British Columbia
V5A 1S6
(604) 291-4841

Mr. Mike Doyle
Ottawa Bureau Chief
Winnipeg Free Press
165 Sparks Street, 3rd Floor
Ottawa, Ontario
K1P 5B9
(613) 236-2711

Dr. George E. Eaton
Department of Economics
Atkinson College, Room 434
York University
Toronto, Ontario
M3J 1P3
(416) 667-3235

Mr. John Economides
Assistant Treasure
Imasco Limited
4 Westmount Square
Montréal (Québec)
H3Z 2S8
(514) 937-9111

Mr. Ed Ewasiuk
Alderman
City of Edmonton
City Hall
Edmonton, Alberta
(403) 428-5936

Mr. Tibor Fekete
Consultant
Erokine Resources Limited
707 - 7th Avenue Southwest
Calgary, Alberta
T2P 3H6
(403) 264-5698

Mr. John Foss
Association of Canadian Advertisers
Suite 1010
180 Bloor Street West
Toronto, Ontario
M5S 2V6
(416) 964-3805

Mr. John Francis
President
Francis, Williams, Johnson
Suite 644
700 - 6th Avenue Southwest
Calgary, Alberta
T2P 0T8
(403) 266-7061

Mr. Paul Fraser
President
Canadian Bar Association
1570 - 77 Hornby Street
Vancouver, British Columbia
V6Z 1T3
(604) 687-3216

M. E. Gallant
Président
Commission de la Fonction publique
du Canada
L'Esplanade Laurier
Ottawa (Ontario)
K1A 0M7
(613) 992-2788

Dr. John Graham
Department of Economics
Dalhousie University
Halifax, Nova Scotia
B3H 3J5
(902) 424-2026

Mr. John Gratwick
Executive Vice-President
CN Montreal
935 de la Gauchetière ouest
17th Floor
Montréal (Québec)
H3C 3N4
(514) 877-4713

M. Gilles Grenier
Président
Communications Grenier Ltée
400, rue St-Jacques ouest
Bureau 3205
Montréal (Québec)
H2Y 1S2
(514) 288-3378

Dr. Arlene Guinsburg
Department of History
Wilfrid Laurier University
75 University Avenue West
Waterloo, Ontario
N2L 3C5
(519) 844-1970 (ext. 260)

Dr. Leslie Harris
President
Memorial University
Elizabeth Avenue
St. John's, Newfoundland
A1B 3S5
(709) 737-8213

Mr. Allsar Hassan
Economic Council of Canada
P.O. Box 527
Ottawa, Ontario
K1P 5V6
(613) 993-1040

Mr. William Havilland
Counsel-Secretary
Economic Council of Canada
P.O. Box 517
Ottawa, Ontario
K1P 5V6
(613) 993-1634

Mr. Wilson Head
111 York Minster Road
Willowdale, Ontario
M2P 1M5
(416) 221-8227

Dr. Daniel Hill
20 Beveridge Drive
Don Mills, Ontatio
M3A 1W9
(416) 447-6797

Mr. John Hobday
National Director
Canadian Conference of the Arts
141 Laurier Avenue West
Suite 707
Ottawa, Ontario
K1P 5J3
(613) 238-3561

Mr. P.M. Hodgins
Canadian Mental Health Association
10711 - 107th Avenue
Suite 201B
Edmonton, Alberta
T5H 0W6
(403) 426-6665

Mr. Dan Iannuzzi
President
Channel 47 TV
545 Lakeshore Boulevard
West Toronto, Ontario
M5V 1A3
(416) 593-4747

Professor Joseph Jabbra
Department of Political Science
St. Mary's University
Halifax, Nova Scotia
B3H 3C3
(902) 429-9780

Mr. Robert Johnstone
Deputy Minister
Industry, Trade & Commerce
House of Commons
Room 333-WB
Ottawa, Ontario
K1A 0A6
(613) 996-1880

Dr. Bernice Kaczynski
Assistant Professor
Department of History
McMaster University
Hamilton, Ontario
L8S 4L9
(416) 525-9140 ext. 4271

Mr. Dan Kauffman
Project and Facilities Coordinator
CFRN-TV Broadcast House
CFRN-TV
Box 5030, Postal Station 'E'
Edmonton, Alberta
T5P 4C2
(403) 483-3311

Mr. Bill Kennedy
President
Canadian Community Newspapers
Association
Durham Chronicle, Box 230
Durham, Ontario
MOG 1RO
(519) 369-2504 or (416) 366-4277

Dr. Herman Konrad
Deputy Head of the Department
of Anthropology
University of Calgary
Calgary, Alberta
T2N 1N4
(403) 284-6516

M. Gilles Labarre
Adjoint aux affaires nationales
Les Scouts du Canada
9907, rue Parthenais
Montréal (Québec)
H2B 2L3
(514) 382-7983

Ms Penny Lipsett
Manager of Communications
Xerox Canada Inc.
Don Mills, Ontario
(416) 429-6750

Mr. Camille Lisio
CFMB
35 York Street
Montréal (Québec)
(514) 483-2362

Mr. J.G. Livingstone
President
Imperial Oil Limited
111 St. Clair Avenue West
Toronto, Ontario
M4V 1N5
(416) 968-4305

Mr. Johnny Lombardi
CHIM Radio
637 College Street
Toronto, Ontario
M6G 1B6
(416) 531-9991

Mr. Norman MacLeod
Assistant Vice-President
Household Finance Corporation
85 Bloor Street East
Toronto, Ontario
M4W 1B4
(416) 960-0665

Mr. Ken Mah
Ken's Flower Centre
112 - 37 Jasper Avenue
Edmonton, Alberta
T5K 0L5
(403) 482-2868

Mr. Jack McClelland
President
McClelland-Stewart
25 Hollinger Road
Toronto, Ontario
M4B 3G2

Mr. William McKechnie
President
Willhurst Communications
2323 Yonge Street
Toronto, Ontario
M4P 2C9
(416) 485-7693

Mr. Barry McLoughlin
National Second Vice-President
Association of Canadian Television
and Radio Artists
Room 303, 376 Churchill Avenue
Ottawa, Ontario
K1Z 5C3
(613) 729-1239

Dr. Kenneth McRae
Honourable Secretary
Royal Society of Canada
Professor of Political Science
Carleton University
344 Wellington Street, 3rd Floor
Ottawa, Ontario
K1A 0N4
(613) 733-4562

Ms Bharati Mukherjee-Blaise
115 Circular Street
Saratoga Springs, New York
U.S.A. 12866
(518) 584-5000 ext. 328

Mr. Harry Nichiporik
Senior Employment Representative
Hudson Bay Oil and Gas
700 - 2nd Street S.W.
Calgary, Alberta
T2P 0X5
(403) 231-3082

Mr. Jim Nininger
President
The Conference Board of Canada
Suite 100, 25 McArthur Road
Ottawa, Ontario
K1L 6R3
(613) 746-1261

M. Pierre O'Neil
Directeur du Service de
l'information
Radio-Canada
1400, boul. Dorchester est
Montréal (Québec)
H2L 2M2
(514) 285-2318

Mr. Bob O'Reilly
Assistant Vice-President
Corporate Affairs
Canadian Broadcasting Corporation
P.O. Box 8478
Ottawa, Ontario
K1G 3J5
(613) 731-3111 ext. 453

Mr. Robert Payne
CKEY Radio Toronto
1 Yonge Street
Toronto, Ontario
M5E 1E5
(416) 489-5200

Dr. S. Petrone
Professor
Faculty of Education
Lakehead University
Thunder Bay, Ontario
P7B 5E1
(807) 345-2121 ext. 695

Mr. Clifford Pilkey
President
Ontario Federation of Labour
Suite 202, 15 Gervais Drive
Don Mills, Ontario
M3C 1Y8
(416) 441-2731

Mr. William C. Reid
Secretary-Treasurer
National Union of Provincial
Employees
265 Carling Avenue
Ottawa, Ontario
K1S 2E1
(613) 563-0701

Ms Sheila Rittenberg
Human Rights Analyst
Department of Human Resources
CN Montreal
935 de la Gauchetière ouest
7th Floor
Montréal (Québec)
H3C 3N4
(514) 877-4807

Mr. Stanley C. Roberts
President
Canadian Chamber of Commerce
1080 Beaver Hall Hill
Room 170
Montréal (Québec)
H2Z 1T2
(514) 866-4334

Mr. Robert Robichaud
Administrator
Canadian Conference of Teamsters
56 Sparks Street, Suite 500
Ottawa, Ontario
K1P 5A9
(613) 563-0214

Mr. David Roche
Executive Vice-President, Marketing
Joseph E. Seagram & Sons Ltd.
1430 Peel Street
Montréal (Québec)
H3A 1S9
(514) 849-5271

M. Charles Rollet
Directeur de l'information
Télé-Métropole
1425, Alexandre de Sève
Montréal (Québec)
H2L 4J2
(514) 526-9251

Mr. Robert Schulz
President
Schulz Productions
9 New Street
Toronto, Ontario
M5R 1PA
(416) 961-3000

Ms Rosanna Scotti
Coordinator Multicultural Relations
The Municipality of Metropolitan Toronto
City Hall
5th Floor, West Tower
Toronto, Ontario
M5H 2N1
(416) 367-8672

Mr. Ron Scrimshaw
Manager, Socio-Economic Affairs
Alberta & Saskatchewan Region
Foothills Pipelines (Yukon Ltd.)
1600 - 205, 5th Avenue S.W.
Calgary, Alberta
T2P 2V7
(403) 231-9642

Ms Terri Semanyk
Executive Assistant to the President
Canadian Broadcasting Corporation
P.O. Box 8478
Ottawa, Ontario
K1G 3J5
(613) 731-3111 ext. 540

Professor George Semeluck
Department of Chemistry
University of New Brunswick
Bag Service No. 45 222
Fredericton, New Brunswick
E3B 6E2
(506) 453-4782

Mr. Ernie Sentes
Secretary-Treasurer
Alberta Federation of Labour
11606- 149th Street
Edmonton, Alberta
T5M 3R3
(403) 451-0810

Dr. Evelyn Shaefer
Associate Professor
Department of Psychology
University of Winnipeg
515 Portage Avenue
Winnipeg, Manitoba
R3B 2E9
(204) 786-7811 ext. 268

Mr. Kevin Shea
Corporate Director of Programming
Rogers Cable Systems Incorporated
P.O. Box 249
Toronto-Dominion Centre
Toronto, Ontario
M5K 1J5
(416) 864-2235

Dr. Thomas Shoyama
School of Public Administration
University of Victoria
P.O. Box 1700
Victoria, British Columbia
V8W 2Y2
(604) 477-6911

Ms Louise Shulko
Decore and Company
9636 - 102 A Avenue
Edmonton, Alberta
T5H 0G5
(403) 425-1410

Mme Gisèle Simard
Directrice du Programme de traduction
Association des hôpitaux du Canada
410, rue Laurier ouest
Ottawa (Ontario)
K1R 7T6
(613) 238-8005

Mr. Gordon Smith
Deputy Minister
Ministry of State for Social Development
171 Slater Street, 12th Floor
Ottawa, Ontario
K1A 1G3
(613) 593-6333

Dr. Ahab Spence
Indian Studies Lecturer
Saskatchewan Indian Federated College
University of Regina
Regina, Saskatchewan
S4S 0A2
(306) 584-8333

Mr. John C. Stefanini
90 Yorkleigh
Toronto, Ontario
(416) 675-9166

Mr. Herbert Stoneham
Vice-President
Corporate and Employee Relations
The Molson Companies Limited
P.O. Box 6015
Toronto AMF, Ontario
L5P 1B8
(416) 675-5500

Dr. Bob Tipman
Division Manager, Metallurgical
Syncrude
288 Ermine Crescent
Fort MacMurray, Alberta
T9H 4M6
(403) 791-5956

Mr. Jan Van Bruchen
President
CJVB
814 Richards Street
Vancouver, British Columbia
V6B 3A7
(604) 688-9931

M. Jacques Vincent
Analyse commerciale
Centre québécois d'innovation industrielle (Montréal)
École Polytechnique
Université de Montréal
Casier Postal 6079, Succursale 'A'
Montréal (Québec)
H3C 3A7
(514) 344-4647

Mr. Dennis Wickie
Director, Human Relations
Inco Limited
1 First Canadian Place
Toronto, Ontario
M5X 1C4
(416) 361-7700

Mr. Len Woolsey
General Manager, Marketing
Bank of Nova Scotia
Toronto Regional Office
44 King Street West
Toronto, Ontario
M5H 1E2
(416) 866-6206

Mr. Max Yalden
Commissioner of Official Languages/
Commissaire aux langues officielles
66 Slater Street, 21st Floor
Ottawa, Ontario
K1A 0T8
(613) 995-7487

Dr. Peter Young
Director of Coordination
Faculty of Engineering
Memorial University
Elizabeth Avenue
St. John's, Newfoundland
A1B 3S5
(709) 737-8000

Mr. Alfred Youngman
Department of Native
American Studies
University of Lethbridge
Lethbridge, Alberta
T1K 3M4
(403) 329-2635